

Eidesstattliche Erklärung

Ich, ANNA MARIA ALTREITER

geboren am 21.12.1988, in Linz

erkläre, hiermit

1. dass ich meine Master's Thesis selbständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Master's Thesis bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,
3. dass ich, falls die Arbeit mein Unternehmen betrifft, meine/n ArbeitgeberIn über Titel, Form und Inhalt der Master's Thesis unterrichtet und sein Einverständnis eingeholt habe.

Aschbach, 28.08.2019

Ort, Datum



Unterschrift

Das österreichische Pensionsystem Eine kritische Analyse der Reformvorschläge

Master's Thesis zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Business Administration (MBA)

an der Universität für Weiterbildung (Donau-Universität Krems)

und der Technischen Universität Wien, Continuing Education Center

eingereicht von

DI Anna Altreiter, Bakk.techn.

BetreuerIn

Univ.-Prof. Dr. rer. pol. Dirk Sauerland

Aschbach, 28.08.2019

Danksagung

*”Begegnet uns jemand,
der uns Dank schuldig ist,
gleich fällt es uns ein.*

*Wie oft können wir jemanden begegnen,
dem wir Dank schuldig sind,
ohne daran zu denken.”*

Johann Wolfgang von Goethe

In diesem Sinne möchte ich mich bei allen bedanken, die mich eine kurzes oder langes Stück meines bisherigen Lebens begleitet haben und mir immer wieder neue Ansichten und Einsichten zukommen lassen haben.

Besonderer Dank gilt allen, die mich schon über viele Jahre begleiten, besonders Alexander der mir in jedem Moment zur Seite steht.

Gender Erklärung

Zur besseren Lesbarkeit werden in der folgenden Arbeit personenbezogene Bezeichnungen, die sich zugleich auf alle Menschen, egal welchen Geschlechtes, beziehen generell nur die gewohnte männliche Form angeführt.

Dies soll jedoch keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung darstellen, sondern dient einzig einer leichteren Lesbarkeit der Arbeit.

Abstract

The Austrian pension system serves to safeguard the standard of living in old age and not, as in many other countries, to protect against old-age poverty. For this reason, paid pensions are very high and also the taxes regarding on future pensions are higher than in other countries. However, there are increasing voices calling for a reform of the Austrian pension system as they see it in danger due to future challenges.

In this master's thesis, the Austrian pension system is analyzed with regard to financing and other expenses. further, it is compared with the pension systems of Chile, Germany, Japan and Sweden.

Another focus of this work is the analysis of future challenges. The demographic changes are good to predict. From an economic point of view, a forecast for 40 years in advance is unrealistic and hardly possible.

The last part of the thesis deals with the proposed reform options of the OECD. Thus, they demand the reduction of state funding in combination with an increase in the promotion of private pension provision. This has been implemented in Germany in the beginning of the 2000s and the effects and the acceptance in the population are analyzed.

Furthermore, the effective retirement age in Austria represents a point in need of reform. It differs from the legal requirement age by about 3 years. Considering the increasing life expectancy and the later carrer entry, an adjustment or possibly also an increase in the retirement age seems sensible. This thesis investigets reasons behind the difference between effective and legal age comes from and trys to find answers, how this discrepancy can be reduced.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Themenstellung	1
1.2	Zielsetzung, Forschungsfrage und Methodik	2
1.3	Aufbau der Arbeit	3
2	Das österreichische Pensionssystem im internationalen Vergleich	4
2.1	Grundlagen zu Pensionssystemen	4
2.1.1	Aufbau eines Pensionssystems	4
2.1.2	Finanzierung eines Pensionssystems	5
2.2	Die Entstehung des Pensionssystems in Österreich	7
2.3	Der Status-Quo in Österreich	8
2.3.1	Finanzierung	9
2.3.2	Pensionshöhe	9
2.3.3	Pensionsantritt	10
2.3.4	Statistische Daten zum österreichischen Pensionssystem	12
2.4	Die Pensionssysteme in Chile, Deutschland, Japan und Schweden	15
2.4.1	Chile	15
2.4.2	Deutschland	16
2.4.3	Japan	17
2.4.4	Schweden	18
2.5	Vergleich der Pensionssysteme	19
2.5.1	Verhältnis zwischen 20-64 Jährigen und älter als 65 Jährigen	19
2.5.2	Beschäftigungsquote	19
2.5.3	Einkommen	20
2.5.4	Pensionsantrittsalter	22
2.5.5	Zukünftige Pensionen	23
2.5.6	Finanzierung der Pensionssysteme	24
2.6	Zusammenfassung	26

3 Herausforderungen an das Pensionssystem	27
3.1 Demographische Entwicklung	28
3.1.1 Fertilität	28
3.1.2 Mortalität	30
3.1.3 Migration	30
3.1.4 Prognose der zukünftigen Bevölkerung	31
3.1.5 Herausforderungen aufgrund der Demographie	33
3.2 ökonomische Entwicklung	37
4 Reformoptionen und kritische Analyse	41
4.1 Veränderung des Finanzierungssystems	41
4.1.1 Auswirkungen der Reform auf private Personen	42
4.1.2 Auswirkungen der Reformen auf die Wirtschaft	49
4.1.3 Zusammenfassung der Auswirkungen	52
4.2 Veränderung des Pensionsantrittsalters	53
4.2.1 Variables Pensionsantrittsalter	53
4.2.2 Erhöhung des Pensionsantrittsalters	54
4.2.3 Zusammenfassung	58
5 Zusammenfassung und Ausblick	60

Abbildungsverzeichnis

1	Aufbau des 3-Säulen-Systems	5
2	nach [Harbrecht, 2002] Kapitalstockverfahren - Vermögensauf- und Abbau	6
3	Pensionsantrittsalter Österreich Quelle: Statistik Austria	12
4	Anzahl der Pensionsversicherungen in den Jahren 2013 - 2017, Quelle: [Grillitsch, 2018]	13
5	durchschnittliche Beitragsmonate bei Pensionsantritt 2009-2017	14
6	Verhältnis zwischen 20-64 Jährigen und über 65-Jährigen 1975, 2012 und 2050 [OECD, 2017]	20
7	Beschäftigungsquoten der 55-69-jährigen Quelle:[OECD, 2017]	21
8	Einkommen von über 65-jährigen in % zum Gesamtbevölkerungseinkommen Quelle:[OECD, 2017]	21
9	Einkommensquellen der älteren Bevölkerung, Quelle:[OECD, 2017]	22
10	Durchschnittliches Pensionsantrittsalter von Männern und Frauen (effektiv und gesetzlich), Quelle:[OECD, 2017]	23
11	Brutto Pensionsersatzraten, Quelle:[OECD, 2017]	24
12	vorgeschriebene Beitragsraten eines durchschnittlichen Arbeiters zur Pen- sionssicherung, Quelle:[OECD, 2017]	25
13	vorgeschriebene Beitragsraten eines durchschnittlichen Arbeiters zur Sozi- alversicherung, Quelle:[OECD, 2017]	25
14	Ausgaben für das Pensionssystem in % vom BIP (2016), Quelle:[OECD, 2017]	26
15	Abhängigkeit des Pensionssystems von demographischen und ökonomischen Trends [Schimany, 2004]	27
16	Durchschnittliche Geburten pro Frau, Quelle: Statistik Austria	29
17	Nettoreproduktionsrate 1961 bis 2017, Quelle: Statistik Austria	29
18	Lebenserwartung 1961 bis 2017, Quelle: Statistik Austria	30
19	Zu- und Abwanderung in den Jahren 1961 bis 2017, Quelle: Statistik Austria	31
20	Prognostizierte Bevölkerungspyramide, Quelle: Statistik Austria	32

21	Pensionsantrittsalter und Lebenserwartung mit 65 Jahren, Quelle: Statistik Austria	33
22	Vergleich der Bevölkerungspyramiden 1970 - 2017 - 2060, Quelle: Statistik Austria	34
23	Verhältnis 1971, Quelle: [Butschek, 1974]	35
24	Verhältnis 2017, Quelle: Statistik Austria	36
25	Verhältnis 2060, Quelle: Statistik Austria	36
26	Entwicklung der Arbeitslosenzahlen, Quelle: [Grillitsch, 2018]	38
27	Entwicklung der Erwerbsquoten 1994-2018, Quelle: Statistik Austria	39
28	Entwicklung der Arbeitslosenquoten 1995 - 2018, Quelle:Statistik Austria	40
29	Rentenzahlungen zwischen 1991 und 2017, Quelle: Deutsche Rentenversicherung	43
30	Pensionszahlungen zwischen 1993-2017, Quelle: Österreichische Sozialversicherung	44
31	Veränderung der Pensionszahlungen 1993-2017, Quelle: Österreichische Sozialversicherung und Deutsche Rentenversicherung	45
32	Bruttolöhne Deutschland - Österreich, Quellen:Statistisches Bundesamt und Statistik Österreich	46
33	Anzahl der Riester-Förderungen, Quelle: Bundesministerium der Finanzen	48
34	Entwicklung der Sparquote in % vom nominellen Einkommen, Quelle: Statistik Austria und Statistisches Bundesamt	51
35	Entwicklung der Förderung in % zum BIP, Quelle: Statistisches Bundesamt und eigene Berechnung	52
36	Arbeitslosenquote Angestellte nach Altersgruppen, [Titelbach et al., 2015]	56
37	Arbeitslosenquote Arbeiter nach Altersgruppen, [Titelbach et al., 2015]	56

Tabellenverzeichnis

1	Beitragsraten und Beitragsgrundlage	9
2	Möglichkeiten der Frühpensionierung	11
3	Penionsantrittsalter 2017	12
4	Verhältnis der Altersgruppen	34
5	Vergleich der durchschnittlichen Pensionszahlungen Deutschland - Österreich 2017	44
6	Vergleich der Steigerung der Zahlungen Deutschland Österreich (Basis 1993)	45
7	Anteil der Riester-Sparer nach Höhe des verfügbaren Einkommens	48
8	Abgabenquote in % zum BIP	49
9	Arbeitskosten pro Stunde in Euro	51
10	Anteile Korridor pension an Gesamtpensionsantritt	57

Abkürzungsverzeichnis

ASVG Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

GSPVG gewerblichen Selbstständigen-Pensionsversicherungsgesetz

LZVG landwirtschaftliches Zuschußrentengesetz

APG Allgemeines Pensionsversicherungsgesetz

GSVG Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz

FSVG Freiberuflich Selbstständigen-Sozialversicherungsgesetz

BSVG Bauern-Sozialversicherungsgesetz

NVG Notarversicherungsgesetz

PV Pensionsversicherung

TFR Total fertility rate

NRR Nettofortpflanzungsrate

OECD Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

BIP Bruttoinlandsprodukt

Eurostat Statistisches Amt der europäischen Gemeinschaften

BRD Bundesrepublik Deutschland

DDR Deutsche Demokratische Republik

Executive Summary

Das österreichische Pensionssystem befindet sich in einem ständigen Umbruch und ist Grundlage vieler Diskussionen. Immer wieder wird dieses Thema von Medien aufgegriffen und auch die politischen Akteure verbreiten neue Vorschläge, wie das Pensionssystem verbessert werden kann. Je nach politischen Couleur und Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Kammern, wird auch immer wieder vor einem Kollaps des Pensionssystems gewarnt oder gegenteilig, dass alles in bester Ordnung ist und das Pensionssystem in der heutigen Ausprägung keiner Reformen bedarf.

Im Zuge dieser Arbeit, wird das österreichische Pensionssystem zuerst analysiert. Dafür wird das System vorgestellt, und die wichtigsten Parameter erklärt. Das sind unter anderem die Abgabenquote, die Ersatzrate bei Pensionsantritt und das vorgeschriebene Pensionsantrittsalter.

Im folgenden wird das österreichische Pensionssystem mit ausgewählten Systemen anderer Länder verglichen. Gewählt wurden folgende Länder:

- Chile, aufgrund der reinen Kapitaldeckung des Pensionssystems
- Deutschland, aufgrund der wirtschaftlichen und sozialen Nähe
- Japan, aufgrund der bestehenden alten Bevölkerung
- Schweden, aufgrund der automatischen Anpassung der Pensionshöhe

Die Systeme wurden aufgrund von ausgewählten Parametern einer OECD Studie miteinander verglichen. Das Ergebnis dieses Vergleichs ist zusammengefasst, dass die österreichischen Erwerbstätigen zwar hohe Abgaben an das System leisten müssen, jedoch auch mit hohen Ersatzraten zu Pensionsantritt rechnen können. Diese Sicherheit zeigt sich auch in der geringen Erwerbsquote für Menschen ab 55 und dem niedrigen Pensionsantrittsalter. Vor allem in Chile und Japan sind nehmen die Bewohner länger am Erwerbsleben teil. In Deutschland zeigt sich, dass die Erwerbstätigen mit einer relativ durchschnittlichen Abgabenquote nur eine sehr geringe Ersatzquote erreichen können. In Schweden zeigt der

Vergleich, dass zwar die Abgabenquote geringfügig niedriger als in Österreich ist, die Ersatzquote aber deutlich niedriger.

Bei diesen Vergleichen zeigt sich jedoch nicht, wie gut die Pensionssysteme für zukünftige Herausforderungen gerüstet sind. Im zweiten Teil der Arbeit werden diese zu erwartenden Aufgaben analysiert. Dabei handelt es sich zum einen Teil um demographische Veränderungen und da vor allem die Überalterung der Gesellschaft. Zum anderen Teil ist ein funktionierendes Pensionssystem auch sehr stark von der wirtschaftlichen Situation im Land und weltweit abhängig. Vor allem die wirtschaftliche Entwicklung lässt sich nicht für mehrere Jahrzehnte im Voraus prognostizieren und somit auch nicht der zu erwartenden Einfluss auf das Pensionssystem.

Im letzten Teil der Arbeit werden mögliche Reformoptionen die von der OECD als Antwort auf die zukünftigen Herausforderungen gegeben werden, analysiert. Dies geschieht in zwei Bereichen, zum einen werden Reformen für die Finanzierung des Systems angeregt, zum anderen sollte das Pensionsantrittsalter an die Lebenserwartung der Bevölkerung angepasst werden.

Die vorgeschlagene finanzielle Veränderung wurde von Deutschland zu Beginn der 2000er Jahre mittels einiger Reformen durchgeführt. Es wurden die staatlichen Leistungen eingeschränkt und ein Anreizsystem geschaffen, damit sich Erwerbstätige eine private Altersvorsorge aufbauen. Ein Ziel dieser Reformen galt der Senkung der Abgabenquote und sollte den Wirtschaftsstandort Deutschland stärken. Bei der Analyse der Auswirkungen der Reform fällt auf, dass die zu erwartenden Pension in Deutschland sehr niedrig sind, und somit jeder eine private Vorsorge aufbauen müsste. Dies geschieht aber nur sehr spärlich. Dazu werden einige Gründe genannt. Zum einen die komplexen Produkte die über das Anreizsystem verkauft werden und mangelnde Information über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme. Die geförderten Produkte werden über private Anbieter verkauft und es gibt keine gesetzlichen Regelungen über Nebenkosten etc.

Zum anderen ist es vor allem für Geringverdiener schlichtweg nicht möglich, zusätzlich zu den bestehenden Lebenshaltungskosten auch noch etwas für die Pension zu sparen.

Auch die Auswirkungen auf die Wirtschaft sind nicht so klar in den Daten zu erkennen, wie erhofft. Nach der Wirtschaftskrise hat sich z.B. auch in Österreich das Wirtschaftswachstum verstärkt, obwohl hier keine tiefgreifende Reform des Pensionssystem durchgeführt worden war.

Die zweite, von der OECD, kritisierte Punkt, betrifft das Pensionsantrittsalter. In vielen Ländern entspricht das gesetzliche nicht dem effektiven Alter, mit dem Erwerbstätige aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Auch in Österreich trifft dies in starkem Ausmaß zu In

der Arbeit wird versucht, den Grund für das verfrühte Austreten zu benennen. Ein wichtiger Punkt sind die Möglichkeiten der Frühpensionierung. So gibt es vier verschiedene Möglichkeiten, wie man aus dem Erwerbsleben früher austreten kann und die Abschläge sind in allen Fällen sehr gering. Aus diesem Grund nehmen diese Möglichkeit viele Erwerbstätige in Anspruch. Es wäre daher wichtig, diese Zugänge komplett zu streichen oder die Abschläge soweit zu erhöhen, dass infolge dessen auch die Einbußen in den Pensionszahlungen für die Bezieher gravierender sind.

Weiters schlägt die OECD die Einführung eines variablen Pensionsantrittsalter vor, um soziale Ungerechtigkeiten auszugleichen. Es gibt jedoch noch kein Land, dass diese Reform durchgeführt hat und es scheint auch nicht sinnvoll, weitere Möglichkeiten für einen früheren Austritt aus dem Erwerbsleben zu schaffen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das österreichische Pensionssystem vor allem in Bezug auf das Antrittsalter reformiert werden sollte. Des weiteren wären Einschnitte in die Beamtenpensionen denkbar. Nach dem die wirtschaftliche Situation nur schwer zu prognostizieren ist, wäre es auch sinnvoll, ein agileres Pensionssystem einzuführen. Im jetzigen Zustand können nur die zukünftigen Pensionszahlungen eingeschränkt werden, jedoch nicht die bestehenden, aus diesem Grund kann im Zuge einer möglichen Wirtschaftskrise nur schwer mit einer Anpassung der Pensionen reagiert werden.

1 Einleitung

Im folgenden Kapitel wird in die Themenstellung eingeführt und ein kurzer Überblick über die Problematik gegeben. Danach wird die Forschungsfrage vorgestellt und die Arbeit überblicksmäßig beschrieben.

1.1 Themenstellung

Das österreichische Pensionssystem steht immer wieder in der Kritik von Medien und politischen Vertretern, denn verschiedene Untersuchungen zeigen, dass es in der momentanen Konstellation nicht nachhaltig finanzierbar ist. So zeigt etwa eine Studie des Australian Centre for Financial Studies, dass das österreichische Pensionssystem zwar einige gute Eigenschaften besitzt, ohne eine nachhaltige Reform jedoch nicht klar ist, dass das System bestehen bleiben kann. Es wird also als wenig nachhaltig eingestuft. [Mercer, 2018]

Grund für die Sorge über die Nachhaltigkeit des Pensionssystem sind die demographischen Veränderungen die auf viele Länder der Welt in den kommenden Jahren zukommen werden. So steigt die Lebenserwartung und die Geburtenrate sinkt. Des weiteren wird in den nächsten Jahren die sogenannte „Babyboomer-Generation“ ihren Ruhestand antreten und so die Finanzierung des Pensionssystems belasten.

Die OECD führt regelmäßig einen Vergleich der Pensionssysteme ihrer Mitgliedsländer durch, in diesen Studien z.B. [OECD, 2017] werden die Pensionssystem nicht bewertet und gereiht, sondern aufgrund von vielen Indikatoren miteinander verglichen. So ist ein wichtiger Indikator, wie hoch das Einkommen eines Pensionisten ist, wie hoch die Staatsausgaben bzw. die Beitragsraten sind, wann man in Pension gehen kann und viele weitere Punkte. In diesen Vergleichen zeigt sich immer wieder, das Österreich ein sehr großzügiges Pensionssystem besitzt, es jedoch durch sehr hohe Beitragsraten und Zuschüsse finanziert werden muss.

Die Finanzierung der Pensionen basiert in Österreich auf dem sogenannten Umlageverfahren. Das bedeutet, dass heutige Erwerbstätige mit ihrer Einzahlung in die Pensionsversicherung die Zahlungen für die heutigen Bezieher leisten. Zahlen die Erwerbstätigen

zu wenig in die Vorsorgekasse ein, springt der Staat ein und leistet eine sogenannte „Ausgleichszulage“. Die Zahlungen betragen im Jahr 2013 13,4% des Brutto Inland Produktes (BIP).[OECD, 2017].

Diese staatlichen Pensionen sollten nur eine Säule der Pensionsvorsorge darstellen. Weitere Säulen, die ein nachhaltig finanziertes Pensionssystem tragen sollten, sind die privaten und betrieblichen Pensionsversicherungen. In Österreich wird diese eigenverantwortliche Finanzierung der Pensionen jedoch nur gering unterstützt und so sind diese Säulen nur schwach ausgebildet. Aufgrund der großzügigen, staatlichen Zahlungen ist es auch nicht notwendig privat oder betrieblich vorzusorgen.

Auch das tatsächliche Pensionsantrittsalter belastet das österreichische System. So lag im Jahr 2017 das durchschnittliche Pensionsantrittsalter bei Männern bei 61,9 und bei Frauen bei 60,4 Jahren. Dieser Wert entspricht in etwa dem Antrittsalter von 1970. 2000 lag das Alter bei Männern bei 58,5 und bei Frauen bei 56,8. Man sieht zwar, dass österreichische Arbeiter und Angestellte wieder später in Pension gehen, vergleicht man jedoch die Lebenserwartung von 1970 mit der von 2017, stellt man fest das die Restlebensdauer bei Männern um 7,4 und bei Frauen um 6,9 Jahre gestiegen ist.

Diese Grundproblematik führt zu der Frage, wie ein nachhaltiges und zukunftssicheres Pensionssystem ausgestaltet werden soll, bzw. welche Reformmaßnahmen getroffen werden können. Die OECD hat in [OECD, 2018] 7 Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet die für ein stabiles Pensionssystem sorgen sollten.

1.2 Zielsetzung, Forschungsfrage und Methodik

Das Ziel dieser Arbeit ist es zu untersuchen, wie sich Reformmaßnahmen auf ein Pensionssystem auswirken. Aus diesem Grund ist es notwendig sich mit dem bestehenden Pensionssystem zu beschäftigen und dann mit anderen Systemen zu vergleichen. Ein ausgeglichenes Pensionssystem sollte eine stabile Finanzierung haben und genug Auszahlungen tätigen, um zumindest ein Leben über der Armutsgrenze zu ermöglichen. Die Frage ist nun, ob die Finanzierung zur Leistungshöhe passt und wenn nein, wie das System so angepasst werden kann, damit sich auch für die heutigen Erwerbstätigen eine Pension garantiert werden kann, dies führt zu der zentralen Forschungsfrage:

Welche Reformvorschläge werden von der OECD aufgezeigt und sind die Reformen geeignet die Finanzierung der Pensionen in Österreich sicherzustellen?

Weitere Teilfrage die sich aus der Bearbeitung der zentralen Frage ergeben sind:

- Wie wirken sich die Veränderungen auf die private Person aus?

- Wie wirken sich die Veränderungen auf die Wirtschaft aus?
- Woher kommt die Diskrepanz zwischen effektiven und gesetzlichem Pensionsantrittsalter in Österreich?
- Wie kann es zu einer Erhöhung des effektiven Pensionsantrittsalters kommen?

Die Arbeit wird aufgrund von Literaturrecherchen ausgearbeitet, es werden keine Feldstudien durchgeführt oder Interviews abgehalten.

1.3 Aufbau der Arbeit

Im ersten Kapitel wird das Forschungsthema kurz umrissen und die Zielsetzung der Arbeit festgelegt.

Im zweiten Kapitel werden zuerst die Grundlagen eines Pensionssystems erklärt und danach die Entstehungsgeschichte in Österreich gezeigt. Um einen Vergleich mit anderen Pensionssystemen weltweit zu ermöglichen wird zuerst der Status Quo des österreichischen Pensionssystems beschrieben und dieser dann mit ausgewählten Pensionssystemen anderer Länder verglichen. Die gewählten Länder sind Chile, Deutschland, Japan und Schweden. Im dritten Kapitel werden die heutigen und zukünftigen demographischen und ökonomischen Herausforderungen auf ein Pensionssystem erklärt. Zuerst werden die demographischen Einflussfaktoren beschrieben und danach die daraus entstehenden Herausforderungen aufgezählt. Auch auf den wirtschaftlichen Einfluss wird kurz eingegangen.

Im vierten Kapitel werden die Verbesserungsvorschläge aufgelistet und die Auswirkungen in Ländern analysiert, wo diese teilweise durchgeführt worden sind. Das wichtigste Beispiel ist Deutschland, das mit der Reform in den frühen 2000er Jahren einige der Punkte umgesetzt hat.

Für die Erhöhung des effektiven Pensionsantrittsalters werden zuerst die Gründe des verfrühten Antritts analysiert und danach Verbesserungsvorschläge aufgezeigt.

Beendet wird die Arbeit mit einer kurzen Zusammenfassung und einem Fazit.

2 Das österreichische Pensionssystem im internationalen Vergleich

Im folgenden Kapitel wird zuerst der grundsätzliche Aufbau eines Pensionssystems beschrieben und danach die möglichen Finanzierungsvarianten erklärt. Es wird des Weiteren auf die Entstehungsgeschichte der Pensionsversicherung eingegangen und danach das aktuelle Pensionssystem in Österreich beschrieben.

2.1 Grundlagen zu Pensionssystemen

2.1.1 Aufbau eines Pensionssystems

Ein Pensionssystem ist nach dem sogenannten "Drei-Säulen-Modell" aufgebaut. Die erste Säule ist die gesetzliche Pensionsversicherung, sie umfasst alle erwerbstätigen Personen. Zur Finanzierung dieser Säule werden festgesetzte Beiträge des Erwerbseinkommens eingezogen. Als zweite Säule gelten Betriebspensionen und als dritte Private Pensionsversicherungen. Die Finanzierung der zweiten Säule erfolgt über den Betrieb und die dritte Säule wird privat einbezahlt. Die zweite und dritte Säule sind üblicherweise über das Kapitalstockverfahren finanziert. In Abbildung 1 wird dieses 3-Säulenmodell graphisch dargestellt.

Die Ausgestaltung der einzelnen Säulen unterscheidet sich von Land zu Land und daher auch der Beitrag, den die einzelnen Pensionssäulen an der gesamten Pensionsversicherung leisten. [Markus, 2007] Laut [OECD, 2017] haben in Österreich 13,9 % der Erwerbstätigen eine betriebliche Altersvorsorge und 18% sorgen privat für ihre Pension vor. Wie in vielen weiteren Ländern wird in Österreich immer wieder diskutiert, wie stark die einzelnen Säulen ausgebildet werden sollen, vor allem eine Stärkung der zweiten und dritten Säule wird immer wieder gefordert.



Abbildung 1: Aufbau des 3-Säulen-Systems

2.1.2 Finanzierung eines Pensionssystems

Es gibt mehrere Möglichkeiten die Finanzierung eines Pensionssystems zu bewerkstelligen. Im Grunde ist die Aufgabe, ein erwirtschaftetes Einkommen zu „speichern“ um es in Zeiten ohne Einkommen aufzubreuchen.

Umlageverfahren

Bei dieser Finanzierungsart werden die Pensionszahlungen durch Beiträge der aktiven Generation finanziert. Der Staat hebt einen festgelegten Beitrag ein und nutzt ihn so gleich zur Finanzierung der aktuellen Pensionszahlungen. Im Idealfall entsprechen die Einnahmen aus den Beiträgen den Ausgaben für die Pensionszahlungen, dies ist jedoch meist nicht der Fall. In Österreich sind die Einnahmen geringer als die Ausgaben und der Staat finanziert die entstehende Lücken mit einer Ausgleichszulage aus Steuern. [Rürup und Schroeter, 1997]

Durch die Beitragszahlungen erhalten die Erwerbstätigen der aktiven Generation ebenfalls Anspruch auf Pensionszahlungen, die dann von der nachfolgenden Generation geleistet werden müssen. [Rürup und Schroeter, 1997]

Die Auszahlungen sind abhängig von

- Anzahl der Beitragsjahre
- Höhe der gezahlten Beiträge
- Ersatzrate (wird von der Regierung festgelegt)

Beim Umlageverfahren werden abgesehen von eventuellen Schwankungsreserven kein Kapitalbestand aufgebaut. Das System ist somit weitgehend unabhängig vom Kapitalmarkt, jedoch stark von dem Verhältnis von Erwerbstätigen zu Pensionsempfänger. [Rürup und Schroeter, 1997]

Kapitalstockverfahren

Bei dieser Finanzierungsart werden ebenfalls Beiträge der aktiven Generation angespart, jedoch werden die Beiträge nicht sofort ausgezahlt, sondern angespart und zinsbringend angelegt. Beim Eintritt in die Pension wird dieser Kapitalstock aufgebraucht. [Markus, 2007]

Die Beiträge die während des Erwerbslebens bezahlt werden müssen, hängen von der durchschnittlichen Lebenserwartung ab und werden finanzmathematisch berechnet. Die Pensionshöhe hängt zusätzlich vom Anlageergebnis ab. [Rürup und Schroeter, 1997]

Im Falle des Kapitalstocksverfahren ist man vom Kapitalmarkt abhängig, da sich die zukünftige Pensionshöhe aus dem angesparten Beiträgen und den erwirtschafteten Zinsen zusammensetzt. In Abbildung 2 wird das Kapitalstockverfahren schematisch dargestellt. Im besten Fall, reicht das angesparte Vermögen, inklusive der erwirtschafteten Zinsen aus, um nach dem Pensionsantritt den Lebensstandard aufrecht zu erhalten. Die Anbieter von Pensionsversicherungen berechnen die monatliche Pensionshöhe aufgrund des angesparten Kapitals und der zu erwarteten Lebensdauer.

Häufig wird auch angenommen, dass ein Pensionssystem auf Grundlage des Kapitalstockverfahrens die volkswirtschaftliche Sparquote und somit die wirtschaftliche Wohlfahrt erhöht. Zu diesem Argument gibt es jedoch viele gegensätzliche Studien, womit es nicht gesichert ist, dass sich das Kapitalstockverfahren positiv auf die Wirtschaft auswirkt. [Rürup und Schroeter, 1997]

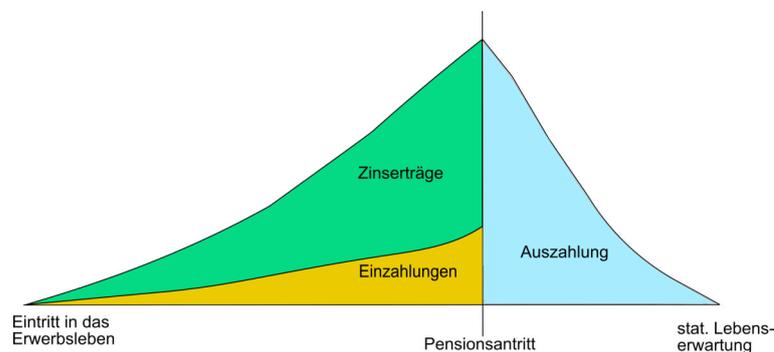


Abbildung 2: nach [Harbrecht, 2002] Kapitalstockverfahren - Vermögensauf- und Abbau

2.2 Die Entstehung des Pensionssystems in Österreich

Im Zuge der industriellen Revolution traten Ende des 19. Jahrhundert immer mehr soziale Probleme zu Tage. Arbeiter und deren Familien verarmten nach Unfällen oder Krankheiten und Alte ohne familiäre Absicherung waren genötigt bis zu ihrem Tod zu arbeiten. Zur Minderung dieser Probleme wurden 1887 ein Unfallversicherungsgesetz und 1888 ein Krankenversicherungsgesetz beschlossen. Auf eine gesetzliche Altersversicherung konnte man sich jedoch nicht einigen. [Busch et al., 1986]

Im Gegensatz zu den Arbeiter und Angestellten genossen Staatsbedienstete und Angehörige des Militärs schon länger das Privileg einer Altersversorgung. So wurden in Österreich 1728 sogenannte Invalidenhäuser gegründet, diese waren zur Versorgung von dienstunfähigen Soldaten gedacht. 1781 wurde erstmals ein Pensionsgesetz für Staatsbedienstete erlassen. Beamte hatten abhängig von ihrer Dienstzeit und der Höhe ihres Gehalt Anspruch auf lebenslange Zahlungen. Die Pensionszahlungen dienten im Militär als Schutz vor Überläufer, bei Beamten sollten die Zahlungen einen Schutz vor Korruption bieten. In den Anfangszeiten dienten die Pensionen zur Sicherstellung des Existenzminimums, im Zuge einiger Reformen sollte die Höhe der Pension den sozialen Status erhalten. [Ehmer, 1990]

Zu Beginn des 19. Jahrhundert wurden weitere Pensionsregelungen für Arbeiter und Angestellte in Staatsbetrieben beschlossen, z.B. für Bergarbeiter, Lehrer, Briefträger etc. Für Arbeiter und Angestellte gab es keine staatlichen Penionszahlungen, große Firmen führten jedoch im Laufe der Zeit eigene Betriebspensionen ein. [Ehmer, 1990]

Des weiteren gab es in Österreich wenig erfolgreiche Versuche mittels Vereinen und Pensionskassen eine private Pensionsversicherung zu etablieren. Dies scheiterte aber an dem geringen Interesse der Bevölkerung und der sich daraus ergebenden geringen Mitgliederzahlen. [Ehmer, 1990]

Erst mit dem Anschluss Österreichs an das Deutsche Reich 1939 wurde durch die Rechtsvereinheitlichung eine Invaliden-, Alters-, und Hinterbliebenenversicherung eingeführt. Grund dafür war, dass unter Bismarck in Deutschland eine Alterssicherung eingeführt worden war. [Busch et al., 1986]

Nach dem zweiten Weltkrieg wurde 1955 mit dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) eine einheitliche Basis für die Pensionsansprüche von Arbeitern und Angestellten geschaffen. 1957 wurden mit dem Gewerblichen Selbstständigen- Penionsversicherungsgesetz (GSPVG) und dem landwirtschaftlichem Zuschußrentenversicherungsgesetz (LZVG) rechtliche Grundlagen für die Pensionsversicherung von Selbstständigen und Landwirten geschaffen. [Busch et al., 1986]

Beamte genießen weiterhin einen Sonderstatus, sie sind nicht pensionsversichert sondern der Staat kommt für die Zahlungen, dem sogenannten „Ruhegenuss“ auf. Beamte erhielten und erhalten noch immer privilegierte Pensionen im Vergleich zu ASVG-Versicherten. [Gabmayer et al., 2017]

Seit 1955 wurde das Pensionssystem in Österreich mehrfach reformiert, wobei ab 1985 die ersten Leistungsverlechterungen beschlossen worden sind.

In den Jahre 2003 (Pensionsreform) und 2004 (Pensionsharmonisierung) wurde das österreichische Pensionssystem tiefgreifend verändert. So wurden etwa die Möglichkeit des vorzeitigen Pensionsantritts stark eingeschränkt, der Durchrechnungszeitraum erhöht (dieser steigt bis 2028 auf 40 Jahre) und das Bonus-Malus-System verschärft. Mit der Pensionsharmonisierung wurde ein neu geschaffenes Pensionsgesetz (Allgemeines Pensionsversicherungsgesetz (APG)) für alle ab 1.1.1955 geborenen eingeführt, das heißt, auch bei Beamten wird dieses Pensionsgesetz angewandt. Das hat vor allem die Auswirkungen, dass die zukünftigen Pensionen für Beamten niedriger als die bisherigen ausfallen. Für Personen, die vor dem 1.1.1955 geboren wurden, wurden Übergangsregeln geschaffen. Weiters wurde ein Pensionskonto eingeführt, auf dem die geleisteten Beiträge und der daraus erworbene Leistungsanspruch ersichtlich sind. Neben vielen weiteren Änderungen wurde auch eine Höchst- und eine Mindestbeitragsgrundlage eingeführt und eine Korridor pension geschaffen. [?]

Mit der Einführung des Pensionskontos wurde die Berechnung der Pensionshöhe für alle ab 1.1.1955 Geborenen grundlegend geändert. Dienten zuvor die besten 15 Dienstjahre als Bemessungsgrundlage für die Höhe der Pensionszahlungen, wird nun der Verdienst der gesamten Erwerbstätigkeit zusammengezählt. (siehe Kapitel 2.3)

Weiterhin gilt aber, dass der Staat selbst für die Zahlung der Pensionen seiner Beamten, dem sogenannten Ruhegenuss, aufkommt.

Auch nach 2003 wurden mehrere Abänderungen des ASVG und des APG vorgenommen, eine tiefgreifende Veränderung wurde aber bis zum heutigen Stand nicht mehr durchgeführt.

2.3 Der Status-Quo in Österreich

Nach vielen durchgeführten und vor weiteren geplanten Reformen, gestaltet sich das aktuelle, österreichische Pensionssystem wie im Folgenden beschrieben wird.

2.3.1 Finanzierung

Jeder Erwerbstätige in Österreich trägt zur Finanzierung des Pensionssystems bei. In Tabelle 1 werden die einzelnen Beitragsraten und Höchstbeitragsgrundlagen für unterschiedliche Berufsgruppen angegeben.

Die Einnahmen durch diese Beiträge sind jedoch geringer als die Ausgaben für das Pensionssystem. Aus diesem Grund leistet der Bund einen sogenannten „Bundesbeitrag“ der diese Differenz ausgleicht. Im Jahr 2018 musste der Bund 9,2 Milliarden Euro dem Pensionssystem zuschießen. Zusätzlich zu diesen Kosten finanziert der Staat die Pensionen seiner Beamten selber, die Zahlungen werden also nicht von der Pensionsversicherungsanstalt übernommen. Im Jahr 2018 betrugen die Ausgaben für die Beamtenpensionen 9,4 Milliarden Euro. [Pensionsversicherungsanstalt, 2017]

Des weiteren übernimmt der Bund die Beiträge für die Abgaben an die Pensionskasse bei Bezug von Arbeitslosengeld, Weiterbildungsgeld, Karenzgeld etc.

Tabelle 1: Beitragsraten und Beitragsgrundlage

	Beitragsraten		Höchstbeitragsgrundlage monatlich für 2019
	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	
Angestellte und Arbeiter	10,25%	12,55%	5220 €
Selbstständige	18,5%		6090 €
Freiberuflich Selbstständige	20%		6090 €
Bauern	17%		6090 €

Grundlage [Finanzministerium, 2014] adaptiert mit aktuellen Zahlen

2.3.2 Pensionshöhe

Wie weiter oben schon erwähnt, hat sich mit der Einführung des APG die Berechnung der Pensionshöhe für alle ab 1955 Geborenen grundlegend geändert. Basierend auf der Formel 45-65-80 sollte man nach 45 Beitragsjahren und mit einem Pensionsantrittsalter von 65 Jahren 80% seines Lebenseinkommens als Pension erhalten. Aus diesem Grund werden pro Jahr 1,78% des Brutto-Entgelts als Gutschrift dem Pensionskonto angerechnet. ($45 * 1,78 = 80$). [Knell, 2018]

Für jeden Erwerbstätigen wurde ein sogenanntes Pensionskonto eingeführt. Für Zeiten in denen eine selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit oder die Bewirtschaftun-

gen eines Land bzw. Forstbetriebs vorliegt, wird das Entgelt als Berechnungsgrundlage für die Ermittlung der Kontogutschrift des jeweiligen Jahres herangezogen. Als maximale Beitragsgrundlage gilt für das Jahr 2019 ein Bruttoeinkommen von 73080 €. Diese Beitragsgrundlage dient zur Berechnung der Kontogutschrift, die 1,78 % der Berechnungsgrundlage sind. Das heißt die maximale Kontogutschrift die in einem Jahr erreicht werden kann, ist die Höchstbeitragsgrundlage multipliziert mit 1,78%. Für das Jahr 2019 sind das rund 1300 €. Jedes Jahr werden somit sogenannte Teilgutschriften angesammelt.

Diese Gutschriften werden aufsummiert. Die Summe der Teilbeträge wird jedes Jahr mit der „Aufwertungszahl“ multipliziert, dies dient der Anpassung der Beiträge an die Lohnsteigerung. Die Aufwertungszahl wird laut ASVG §108a(1) wie folgt berechnet: *„durch Teilung der durchschnittlichen Beitragsgrundlage des zweitvorangegangenen Kalenderjahres (Ausgangsjahr) durch die durchschnittliche Beitragsgrundlage des drittvorangegangenen Kalenderjahres (Vergleichsjahr) zu errechnen“*. Für das Jahr 2019 wird die durchschnittliche Beitragsgrundlage des Jahres 2017 durch die von 2016 dividiert.

Die summierten und aufgewerteten Teilbeträge ergeben am Ende der Erwerbstätigkeit eine Gesamtkontogutschrift entspricht der Brutto-Jahrespension.

Damit alle Personen, die vor 2005 schon Pensionsansprüche gesammelt haben, in das neue System übergeführt werden konnten, wurde 2014 eine sogenannte „Kontoerstgutschrift“ berechnet. Alle ab 1.1.1955 Geborenen sind somit in dem neuen System versichert.

Zusätzlich zu den Jahren mit Erwerbstätigkeit, werden auch für Zeiten von Kindererziehung, Präsenz- oder Zivildienst, Beziehung von Arbeitslosengeld, Weiterbildungsgeld etc. Teilbeträge gesammelt.

Außerdem gibt es die Möglichkeit eines Pensionssplittings. Für maximal 14 Jahre können maximal 50% des Teilbetrages an den Partner übertragen werden, der hauptsächlich mit der Kindererziehung beschäftigt ist. [Finanzministerium, 2014]

Die monatliche Pensionshöhe berechnet sich aus den Gesamtkontostand dividiert durch 14. Unterschreiten diese monatlichen Pensionszahlungen einen jährlich angepassten Schwellenwert, erhalten die betroffenen Personen eine sogenannte „Ausgleichszulage“, die die Differenz bis zu dem Schwellenwert ausgleicht. [Finanzministerium, 2014]

2.3.3 Pensionsantritt

Als Anspruchsvoraussetzung für den Bezug einer Pensionszahlung gilt zum einen die Erreichung des Pensionsantrittsalter und zumindest 15 Versicherungsjahre, wovon mindestens 7 Beitragsjahre erreicht werden sollen. In Österreich haben Frauen und Männer ein unterschiedlich, gesetzlich festgelegtes Regelpensionsalter. Für Männer gilt das Erreichen des

65 Lebensjahres als Grenze. Das Frauenpensionsalter liegt aktuell bei 60 Jahren und wird bis 2033 von 60 auf 65 Jahre erhöht. Ab 2033 haben also Frauen und Männer das gleiche Pensionsantrittsalter. [Finanzministerium, 2014]

Es gibt in Österreich auch die Möglichkeit, vor Erreichung des gesetzlichen Regelpensionsalters die Pension in Anspruch zu nehmen. In diesem Fall müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein und es ist auch mit einer Verringerung der Pensionshöhe, sogenannten Abschlägen zu rechnen.

In Tabelle 2 werden die Möglichkeiten dargestellt, die unterschiedlichen Voraussetzungen für Männer und Frauen ergeben sich durch die unterschiedlichen Pensionsantrittsalter. Zum Bezug der Schwerarbeit bzw. Hackler-Schwerarbeitpension ist es notwendig in den 20 Jahren vor der Pensionierung zumindest 10 Jahre „Schwerarbeit“ geleistet zu haben. Für den Begriff der Schwerarbeiter wurde eine Liste erstellt, wer als solcher anzusehen ist.

Tabelle 2: Möglichkeiten der Frühpensionierung

	min. Pensionsalter		min. Versicherungsjahre		Abschläge
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Korridorpension	62 Jahre	62 Jahre	40 Jahre	40 Jahre	5,1%/Jahr
Hacklerregelung	57 Jahre	62 Jahre	42 Jahre	45 Jahre	4,2%/Jahr
Schwerarbeitspension	60 Jahre	60 Jahre	45 Jahre	45 Jahre	1,8%/Jahr
Hackler-Schwerarbeit	55 Jahre	60 Jahre	40 Jahre	45 Jahre	1,8%/Jahr

Aus [Finanzministerium, 2014]

Im Jahr 2014 wurden die Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen reformiert. Für alle ab 1964 geborenen Personen wird keine befristete Invaliditätspension genehmigt. Diese erhalten sogenanntes Rehabilitationsgeld. Der Anspruch auf Berufsunfähigkeitspension wird durch ein ärztliches Gutachten begründet und es müssen weitere Voraussetzungen gegeben sein, um eine unbefristete Berufsunfähigkeitspension beziehen zu dürfen. Für alle vor 1963 geborenen Personen wird noch eine befristete Invaliditätspension gewährt. Die Berechnung und Auszahlung des Rehabilitationsgeldes wird von den Krankenkassen übernommen und die der befristeten Berufsunfähigkeitspension von der Pensionsversicherungsanstalt.

In der Abbildung 3 wird der Verlauf des Pensionsantrittsalters von 1970 bis 2017 gezeigt. Durch die Reform 2014 stieg das Pensionsantrittsalter sprunghaft an, dargestellt durch die blaue und rote Linie. Rechnet man die Bezieher des Rehabilitationsgeld hinzu, kann

man auch eine Erhöhung des Pensionsantrittsalter erkennen, jedoch entfällt der sprunghafte Anstieg. Durch die Reform der Invaliditätspension wird der Anschein vermittelt, als würden die Österreicher viel später in Pension gehen. In der Tabelle 3 wird das Pensionsantrittsalter, nach Eigenpension und dann noch nach Invaliditäts- und Alterspension aufgeschlüsselt. Auch ohne Einbezug der Invaliditätspension liegt das Antrittsalter bei Männern mit 63,3 Jahre unter dem gesetzlichen von 65 Jahren. Bemerkenswerterweise gehen Frauen 0,4 Jahre später in Alterspension als gesetzlich vorgeschrieben.

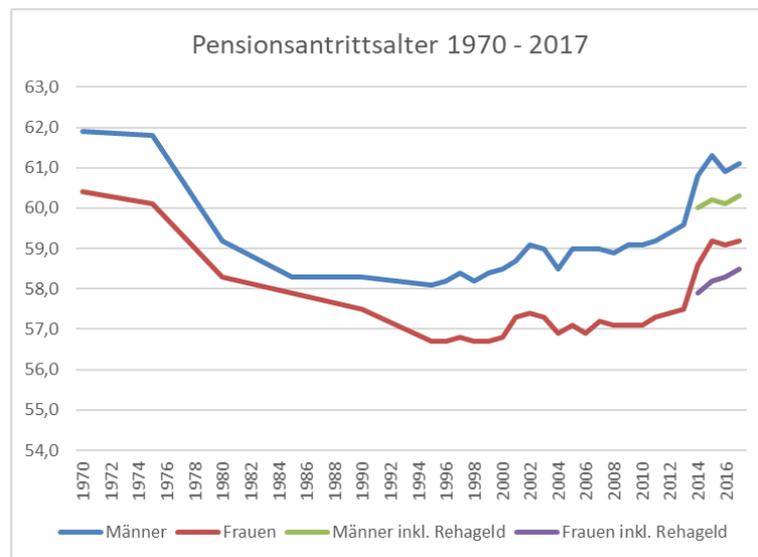


Abbildung 3: Pensionsantrittsalter Österreich Quelle: Statistik Austria

Tabelle 3: Penionsantrittsalter 2017

	Eigenpension		Invaliditätspension	Alterspension
	ohne Reha	mit Reha		
Männer	61,1	60,3	55,1	63,3
Frauen	59,2	58,5	51,9	60,4

Quelle: Statistik Austria

2.3.4 Statistische Daten zum österreichischen Pensionssystem

Wie schon im Kapitel 2.2 gezeigt wurde, entwickelte sich das Pensionssystem für Arbeiter, Angestellte, Bauern, Freiberufler etc. unterschiedlich. Aus diesem historischen Grund gibt es in Österreich mehrere Gesetze und somit auch Kassen die für die Sozialversicherung

und somit auch die für die Pensionsvorsorge zuständig sind. Im Jahr 2019 gibt es noch folgende Gesetze, die auch getrennte Pensionskassen bedingen.

- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)
- Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG) und Freiberuflich Selbstständigen-Sozialversicherungsgesetz (FSVG)
- Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG)
- Notarversicherungsgesetz (NVG)

In Abbildung 4 werden aus diesem Grund auch für vier verschiedene Kassen die Zahlen der Pensionsversicherungen angegeben. Es werden nicht die Anzahl der versicherten Personen gezählt, sondern die der Versicherungen, da es möglich ist, mehrere Versicherungen zu beziehen. Es ist deutlich zu erkennen, dass die Anzahl der Pensionsversicherungen stetig steigt. Im Dezember 2017 wurden 2340656 Pensionen ausbezahlt, davon 1682482 Alterspensionen, 159255 Invaliditätspensionen und 498915 Hinterbliebenenpensionen. Rund 261000 Personen bezogen 2 oder mehr Pensionszahlungen. Die durchschnittliche Pensionshöhe beträgt für Männer 1918€ und für Frauen 1094€. [Grillitsch, 2018]

Jahresdurchschnitt	PV insgesamt	ASVG	GSVG/FSVG	BSVG	NVG
2013	3,715.733	3,166.706	401.744	146.345	938
2014	3,758.306	3,201.590	411.740	144.005	971
2015	3,807.725	3,241.363	423.537	141.828	997
2016	3,874.423	3,298.907	434.904	139.585	1.027
2017	3,959.005	3,376.065	444.422	137.467	1.051

Abbildung 4: Anzahl der Pensionsversicherungen in den Jahren 2013 - 2017, Quelle: [Grillitsch, 2018]

Da der Staat die Pensionen seiner Beamter selber bezahlt, gibt es dazu eigene Zahlen. Im Dezember 2017 wurden 195023 Zahlungen als Ruhegehalt und 26092 als sogenannter Versorgungsgeld (Witwenpension) ausbezahlt. Die durchschnittliche Höhe des Ruhegehaltes für Männer beträgt 2985€ und für Frauen 2825€.

[Pensionsversicherungsanstalt, 2017]

Im Jahr 2017 wurden insgesamt 97437 Pensionen neu zuerkannt, davon 57275 Alterspensionen, 15223 Berufsunfähigkeits bzw. Invaliditätspensionen, 20774 Witwen/r-pensionen und 4165 Waisenpensionen.

Im Jahr 2017 erreichten die Personen, die aufgrund der Alterspension in Pension gehen konnten durchschnittlich 444 Beitragsmonate (37 Jahre). Das sind um 8 Jahre weniger, als eigentlich von der Regierung festgelegt wurde. Nur 24% der Neuzugänge erreichten 45 oder mehr Beitragsjahre.

Berechnet man die durchschnittlichen Beitragsmonate inklusive der Neuzuerkennungen von Invaliditäts bzw. Berufsunfähigkeitspension kommt man auf 427 Monate. In Abbildung 5 sind die durchschnittlichen Beitragsmonate bei Pensionsantritt dargestellt. Man erkennt anders als in der Abbildung 3 des Pensionsantrittsalters keinen Anstieg der Beitragszeiten. Die Beitragsmonate sind relativ konstant, im Jahr 2015 kam es jedoch zu einer Verringerung, bevor in den letzten beiden Jahren wieder ein leichten Anstieg zu verzeichnen ist. [Pensionsversicherungsanstalt, 2017]

Es kommt somit zwar zu einer Erhöhung des Pensionsantrittsalters, jedoch steigen die Beitragsmonate zum Pensionssystem nicht. Dies ist aus den längeren Ausbildungszeiten und den un stetigen Arbeitsverhältnissen zu erklären.

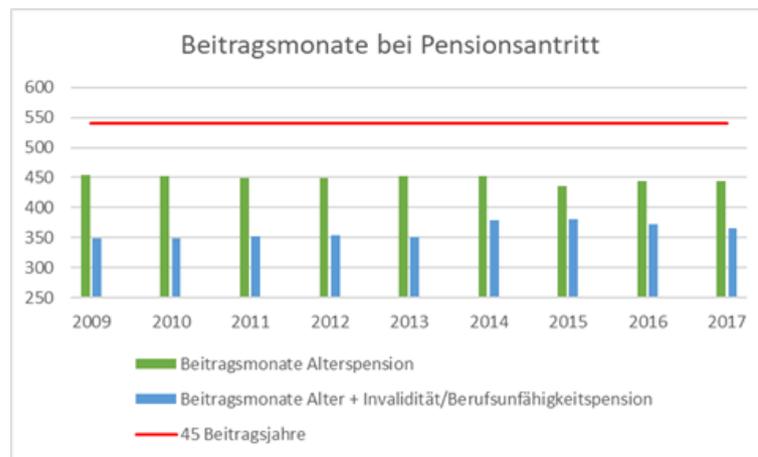


Abbildung 5: durchschnittliche Beitragsmonate bei Pensionsantritt 2009-2017

Laut [Pensionsversicherungsanstalt, 2017] betragen die Kosten für das österreichische Pensionssystem ohne die Kosten für Beamtenpensionen 30.511.446.785€. Diesen Ausgaben stehen Einnahmen in der Höhe von 26.180.712.982€ gegenüber. Die Differenz zwischen Ein- und Ausgaben wird vom Bund übernommen.

2.4 Die Pensionssysteme in Chile, Deutschland, Japan und Schweden

Im folgenden werden die Pensionssysteme von Chile, Deutschland, Japan und Schweden kurz vorgestellt. Die Länder wurden aus folgenden Gründen gewählt.

In Chile wurde im Jahr 1981 ein auf dem Kapitalstockverfahren basierendes Pensionssystem implementiert, es gibt in diesem Land keine gesetzliche Pensionsversicherung.

Deutschland wurde gewählt, da es aufgrund der gemeinsamen Geschichte dem österreichischen sehr ähnlich war. Im Jahr 2001 wurde das Pensionssystem in Deutschland jedoch grundlegend reformiert, die Zahlungen der ersten Säule vermindert und die 2 und 3. Säule verstärkt in das Pensionssystem einbezogen.

In Japan hat man aufgrund der dort vorherrschenden Demographie jetzt schon die Bevölkerungszusammensetzung, die auch in einigen Jahren in Österreich erwartet wird. Aus diesem Grund wird auch das japanische Pensionssystem vorgestellt.

Als letztes Pensionssystem wurden das schwedische gewählt, den es gibt immer wieder Stimmen, dass dieses als finanzielles Vorbild für Österreich gesehen werden kann. Außerdem gibt es in Schweden kein explizites Pensionsantrittsalter, es gibt vielmehr einen Korridor, in dem man in Pension gehen kann.

Nach der Vorstellung der einzelnen Pensionssysteme werden ausgewählte Diagramme und Tabellen aus [OECD, 2017] gezeigt, um das österreichische Pensionssystem mit den anderen zu vergleichen.

2.4.1 Chile

Das chilenische Pensionssystem wurde 1981 unter dem Diktator Pinochet grundlegend reformiert. Das System wurde zuvor mittels des Umlageverfahrens finanziert und dann komplett auf ein kapitalgedecktes System umgestellt. Dazu wurden 13 Pensionsfonds geschaffen in die die Chilenen (Angestellte, Arbeiter und seit 2015 auch Selbstständige) verpflichtend einzahlen müssen. Das chilenische Pensionssystem hat keine 1. Säule (gesetzliche) und auch keine 2 Säule (betriebliche Pension). Das Pensionssystem wird nur durch die private Pension getragen. Ausgenommen von dieser Regeln sind Angehörige der Polizei und des Militärs, diese besitzen ein umlagefinanziertes Pensionssystem. [Jäger, 1998] Die private Fonds werden zwar über gesetzlichen Regeln in ihrem Anlageverhalten reguliert, jedoch steht ihnen frei, wie sie sich finanzieren. Dies geschieht über fixe Verwaltungsabgaben und über proportionale Abgaben abhängig von der Höhe des angelegten Kapitals. Diese Kosten muss der Anleger tragen und verursachen zusätzliche Kosten. [Jäger, 1998]

Der Staat übernimmt seit einer Reform 2008 die Zahlungen einer Mindestpension für alle die älter als 65 Jahre sind und mindestens 20 Jahre in Chile gelebt haben und deren Pensionsansprüche eine Mindesteinkommen nicht gewährleisten können. [OECD, 2008] Des weiteren übernimmt der Staat im Falle eines Bankrotts des Fonds die Verbindlichkeiten des Fonds.

Die Beitragsraten betragen laut [OECD, 2017] für den Arbeitnehmer 11,23% und für den Arbeitgeber 1,15% des Einkommens.

In Chile erreichen Männer mit 65 und Frauen mit 60 das gesetzliche Pensionsantrittsalter. Wenn eine vorgeschriebene Summe in die Pensionsfonds eingezahlt wurde, kann auch ein früherer Pensionsantritt beantragt werden. Das effektive Pensionsantrittsalter beträgt jedoch für Männer 71,3 und für Frauen 67,7 Jahre. Sie arbeiten damit deutlich länger als gesetzlich vorgeschrieben.

Über die Auszahlung des angesparten Kapitals kann frei entschieden werden. Entweder man überschreibt das angesammelte Kapital einer Versicherung und erhält von dieser monatliche Zahlungen oder man lässt sich das angesammelte Kapital auf einmal auszahlen.[Jäger, 1998]

2.4.2 Deutschland

Das Pensionssystem in Deutschland basiert wie das österreichische auf dem sogenannten „Bismarck-System“. Das bedeutet, der größte Teil der Pensionsversorgung wird von der ersten Säule und somit vom Staat finanziert. Die Leistungen und Beiträge, die bezogen bzw. geleistet werden sind abhängig vom Einkommen. Ein weiteres Merkmal der „Bismarck-Systems“ ist, dass die erste Säule den Lebensstandard erhalten soll. In Deutschland wurde 2001 begonnen dieses System zu reformieren. Ziel war es die Lohnnebenkosten zu senken. Aus diesem Grund wurden die Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung verringert und Anreize geschaffen, damit Personen in eine private Pensionsvorsorge investieren bzw. Betriebe eine betriebliche Pensionsvorsorge anbieten. Mit der sogenannten „Riester-Rente“ wird die private Altersvorsorge durch staatliche Zulagen gefördert. [Blank, 2011] Die gesetzlichen Beiträge zum Pensionssystem betragen in Deutschland jeweils 9,35% für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. [OECD, 2017]

Die Höhe der monatlichen Pension wird mittels der Formel 2.1 berechnet.

$$\text{monatliche Pension} = \text{Entgeltpunkte} * \text{Zugangsfaktor} * \text{aktueller Rentenwert} * \text{Rentenartfaktor} \quad (2.1)$$

mit

<i>Entgeltpunkte</i>	= berechnen sich aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt bezogen auf das Durchschnittsentgelt aller Versicherten
<i>Zugangsfaktor</i>	= Zu- bzw. Abschläge für verfrühten oder verspäteten Pensionsantritt
<i>aktueller Rentenwert</i>	= wird in der Regel jedes Jahr am 1. Juli festgelegt
<i>Rentenartfaktor</i>	= abhängig ob man z.B eine Altersrente (1), Vollwaisenrente (0,2) etc. bezieht

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter in Deutschland ist für Frauen und Männer gleich und wird bis 2032 schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Der Pensionsantritt ist mit frühestens 63 Jahren und nach 35 Beitragsjahren mit einem Abschlag von 0,3% pro verfrühtem Monat möglich. Für Personen, die das 65 Lebensjahr vollendet haben und 45 Beitragsjahre vorweisen können, ist ein verfrühter Pensionsantritt ohne Abschläge möglich. Für jedes Monat, das nach dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter gearbeitet wird, erhält man einen Zuschlag von 0,5%.

Das durchschnittliche effektive Pensionsantrittsalter beträgt für Männer 63,3 und Frauen 63,2 Jahre, wobei das gesetzliche Pensionsantrittsalter bei 65 Jahren und 5-6 Monaten lag.

2.4.3 Japan

In Japan sind die ersten beiden Säulen des Pensionssystems verpflichtend. Die erste Säule ist die sogenannte „Volkspension“. Darin sind alle Arbeitnehmer zwischen 20-60 pflichtversichert, und man hat nach 10 Beitragsjahren Anspruch auf Auszahlung. Die Volkspension ist eine sogenannte Flatrate-Pension, sie ist nicht einkommensabhängig. Der ausbezahlte Betrag berechnet sich aus den tatsächlichen Beitragsmonaten dividiert durch 480 (das entspricht 40 Beitragsjahren). Dieser Quotient wird mit einer festgesetzten Pensionshöhe multipliziert. Im Jahr 2016 betrug die Maximalpension 78010 Yen, das sind rund 600 €. [Sakamoto, 2005]

Die zweite Säule der betrieblichen Pensionen ist in Japan ebenso verpflichtend. Auch staatliche Bedienstete besitzen eine Betriebspension. In Japan gibt es ca. 190 öffentliche Fonds, in denen die Beiträge angelegt werden. Die Höhe der Pension aus der zweiten Säule ist einkommensabhängig und berechnet sich aus den durchschnittlichen Bezügen während des versicherten Zeitraums multipliziert mit den Beitragsmonaten und 5,481 %. Die eingezahlten Beiträge werden bis zum vollendeten 67 Lebensjahr mit einem einkom-

mensabhängigen Index angepasst. Nach dem 67 Lebensjahr werden die Bezüge mittels eines Preisindex angepasst.

Die Betragsraten sind für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleich hoch und betragen 8,914%. Das gesetzliche Pensionsantrittsalter liegt in Japan bei 65 Jahren, das effektive liegt höher. Männer arbeiten bis 70,2 und Frauen bis 68,8 Jahren. [OECD, 2017]

Aufgrund der Überalterung der japanischen Bevölkerung bietet die japanische Regierung viele Anreize, Arbeitnehmer solange als möglich in Betrieben zu halten, so werden die Betriebe dazu aufgerufen, Arbeitsplätze zu schaffen, die ein lebenslanges Arbeiten ermöglichen.

2.4.4 Schweden

Das schwedische Pensionssystem basiert ähnlich dem österreichischen auf einem fiktiven Pensionskonto. Jedoch wird in Schweden die Pensionshöhe an die Lebenserwartung angepasst. Das bedeutet zum einen, dass Personen die früher in Pension gehen, weniger Pension bekommen, da ihr angespartes Gesamtkapital auf mehr Jahre aufgeteilt wird und sie in den Jahren in denen sie nicht arbeiten, auch kein Kapital ansparen können. Die Umrechnung von angesparten Beiträgen auf ausgezahlte Pensionen wird oft als „automatische Pensionsanpassung“ bezeichnet, da die Pensionen automatisch, ohne politischen Einfluss, gekürzt werden. Wie in [Weaver und Willén, 2014] gezeigt wird, wird trotzdem politischer Einfluss z.B. durch Steuerreduktionen auf die Pensionshöhe genommen.

Die erste Säule des Pensionssystems ist in Schweden nochmals in drei Teile geteilt. Es gibt die „Einkommensrente“, diese ist umlagefinanziert und die kapitalgedeckte „Prämienrente“. Für einkommensschwache Personen wurde noch die „Garantiepension“ implementiert, das entspricht der österreichischen Ausgleichszulage.

Die Beitragsraten für das staatliche Pensionssystem sind auf mehrere Anteile aufgeteilt. So werden vom Angestellten/Arbeiter 7% beigesteuert und 11,4% vom Arbeitgeber. Davon werden 2,5% in einem Fonds veranlagt, das Ergebnis dieses Fonds entspricht der Prämienrente. Der Arbeitnehmer kann sich für einen Fonds entscheiden, in Schweden gibt es ca. 500 staatlich organisierte Fonds, die dafür verwendet werden können. Einmal im Jahr erhält jeder Beitragszahler eine Benachrichtigung des Fonds, ist er mit dem Anlagertrag nicht zufrieden, kann er zu einem anderen Fond wechseln. [OECD, 2017]

Die zweite Säule der betrieblichen Altersvorsorge ist in Schweden sehr stark ausgebaut, 90% der Arbeitnehmer haben eine betriebliche Altersvorsorge. Die dritte Säule der privaten Pensionsvorsorge wird durch steuerliche Anreize gefördert. In Schweden besitzen laut [OECD, 2017] 24,2% der Erwerbstätigen eine private Pensionsversicherung.

In Schweden gibt es einen Korridor, in dem der Arbeitnehmer bestimmen darf, wann er in Pension geht. Aktuell kann man zwischen 61 und 67 Jahren in Pension gehen, wobei man vor 65 mit Abschlägen und danach mit Zuschlägen rechnen muss. Bis 2024 soll der Korridor auf 64 bis 69 Jahren verändert werden. Durchschnittlich gehen die Männer mit 65,8 und die Frauen mit 64,6 Jahren in Pension.

2.5 Vergleich der Pensionssysteme

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) führt in regelmäßigen Abständen eine Analyse der Pensionssysteme der OECD und G20-Länder durch. Die letzte Analyse erfolgt 2017 mit [OECD, 2017]. Anders als z.B. in [Mercer, 2018] werden jedoch keine Reihungen vorgenommen und das „beste“ System bestimmt. In diesen Berichten werden die Systeme anhand von unterschiedlichen Indikatoren miteinander verglichen. Im folgenden werden einige dieser Auswertungen gezeigt und Österreich mit den vorgestellten Pensionssystemen verglichen.

2.5.1 Verhältnis zwischen 20-64 Jährigen und älter als 65 Jährigen

Ein wichtiger Parameter um Pensionssysteme unterschiedlicher Länder miteinander vergleichen zu können, ist das Verhältnis der 20-65 Jährigen zu dem der über 65-Jährigen. Diese Kennzahl stellt grob das Verhältnis von erwerbsfähiger Bevölkerung zu Pensionsbezieher dar. Aufgrund von Ausbildungen, Arbeitslosigkeit, Invalidität oder Karenz- bzw. Kindererziehungszeiten sind nicht alle Personen der ersten Gruppe Beitragszahler. (Vergleiche dazu die Ausführungen in 3.1.5).

Wie in Abbildung 6 zu sehen ist, hat Japan 2015 einen hohen Anteil an Alte. Aber auch Deutschland, Schweden und Österreich haben einen höheren Anteil, als der OECD-Schnitt. In Chile ist das Verhältnis sehr niedrig. Es wird prognostiziert, dass dieses Verhältnis bis 2050 in allen OECD-Mitgliedsländern weiter steigen wird.

2.5.2 Beschäftigungsquote

Wie schon einige mal erwähnt, ist nicht nur das Alter der Bevölkerung, sondern deren Beschäftigungsquote für die Finanzierung eines Pensionssystems bzw. eines Sozialsystems wichtig. Da diese Arbeit von Pensionssystemen handelt, sind vor allem die Beschäftigungsquoten von älteren Erwerbstätigen interessant. Man kann damit zeigen,

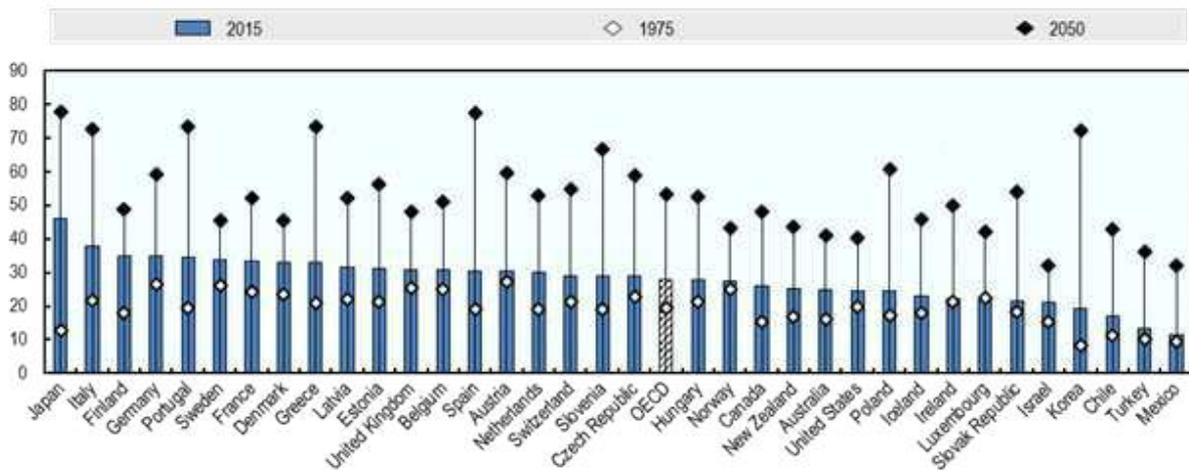


Abbildung 6: Verhältnis zwischen 20-64 Jährigen und über 65-Jährigen 1975, 2012 und 2050 [OECD, 2017]

wie lange sie am Erwerbsleben teilnehmen. Wie man in Abbildung 7 sehen kann, sind die Beschäftigungsquoten der 55-59 jährigen in Schweden, Japan und Deutschland über dem OECD-Durchschnitt von 69,9%. In Schweden hat diese Altersgruppe eine Quote von 83,2%, das sind verglichen mit Österreich um 16,1% mehr.

In allen Ländern sinkt die Beschäftigungsquote mit fortschreitendem Alter, wobei der Verlust unterschiedlich stark ausfällt. In den fünf verglichenen Pensionssystemen ist der Rückgang der Beschäftigungsquote zwischen den Gruppen 55-59 und 60-64 in Österreich mit 40,2% am stärksten und liegt damit im Spitzenfeld der OECD-Länder. In keinem anderen verglichenen Land kommt der Rückgang auf mehr als 23% (Deutschland). Dies ist insofern bemerkenswert, da in Österreich auch die Beschäftigungsquoten der 55-59-jährigem im Vergleich mit den anderen Ländern relativ niedrig ist.

In der Gruppe der 65-69 Jährigen arbeiten in Österreich nur noch 8,6% verglichen mit Japan 42,8% ist der Unterschied sehr groß. In den anderen Ländern ist die Differenz nicht so ausgeprägt, in Deutschland sind es aber immerhin noch 15,5%.

2.5.3 Einkommen

Pensionszahlungen sollten vor Altersarmut schützen, aus diesem Grund vergleicht die OECD auch die Einkommen der über 65-Jährigen. In Abbildung 8 wird das Einkommen der älteren Bevölkerung mit dem gesamten Bevölkerungseinkommen dieses Landes verglichen. In Chile beziehen über 65-Jährige 96% des Bevölkerungseinkommens, in Österreich sind es 93,4%. Dies liegt über dem OECD-Schnitt von 87,6%.

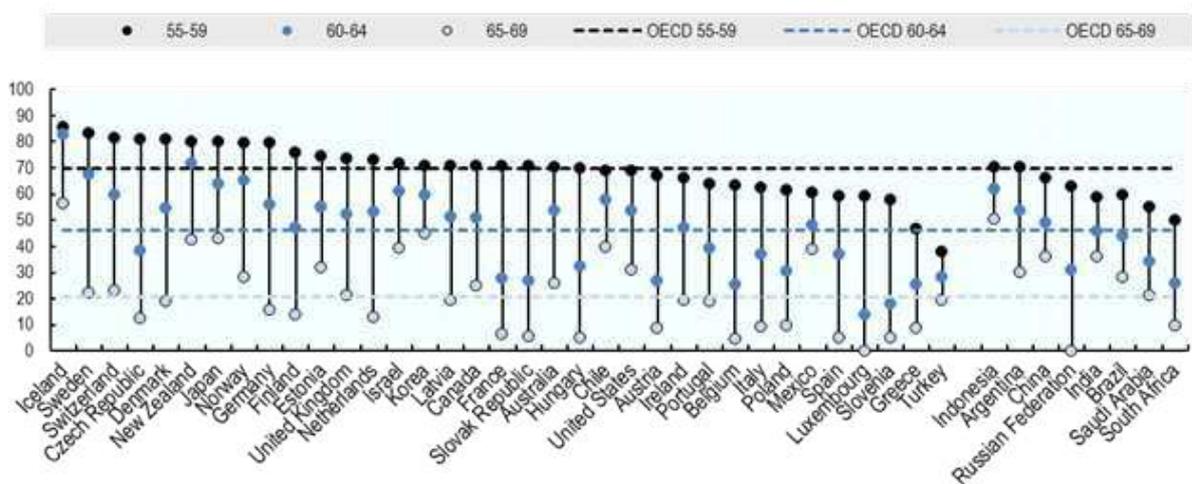


Abbildung 7: Beschäftigungsquoten der 55-69-jährigen Quelle:[OECD, 2017]

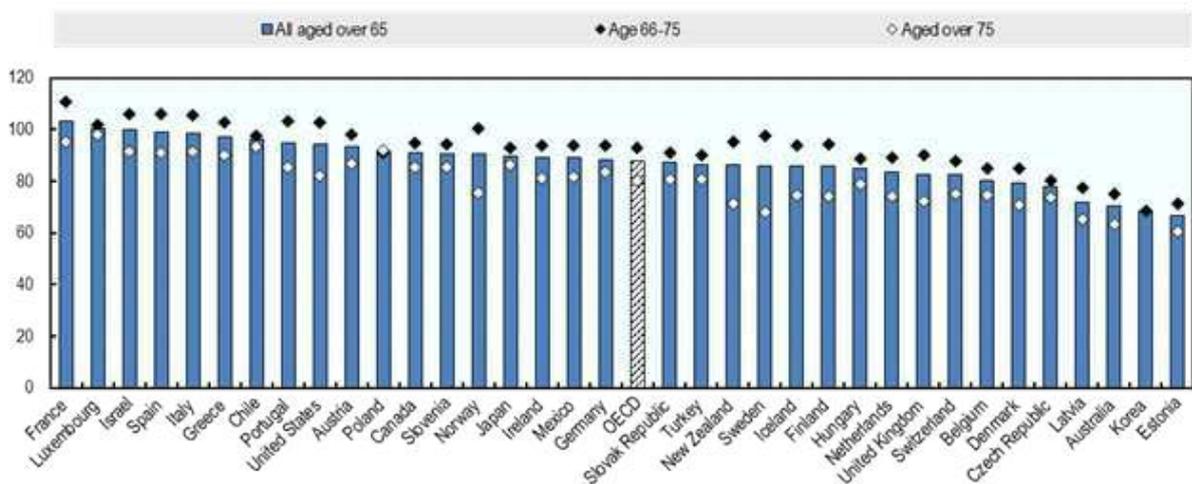


Abbildung 8: Einkommen von über 65-jährigen in % zum Gesamtbevölkerungseinkommen
Quelle:[OECD, 2017]

In diesem Zusammenhang ist jedoch auch erwähnenswert aus welchem Quellen das Einkommen bezogen wird. In Abbildung 9 wird die durchschnittliche Zusammensetzung der Einkommen der verschiedenen Länder miteinander verglichen. In diesem Fall fällt auf, das Chilenen über 65 zu 47,8% ihres Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit erwirtschaften. Aufgrund des Pensionssystems (siehe Kapitel 2.4.1) ist es nicht verwunderlich das nur 19% des Einkommens aus öffentlichen Zahlungen kommen. Rund ein Drittel des Einkommens kommt aus betrieblichen Zahlungen und die privaten Erträge aus veranlagtem Kapital machen nur rund 5% aus.

Anders sieht die Situation in Österreich aus. Auch hier erhalten die Menschen über 65

93,4% des Gesamtbevölkerungseinkommens (siehe Abbildung 8). Jedoch wird dieses Einkommen zu 81,8% aus staatlichen Zahlungen finanziert, zu 0 % aus betrieblichen Zahlungen und zu 5,8% aus privat angelegtem Kapital. Nur 12,4% des Einkommens wird aus einer Erwerbstätigkeit erwirtschaftet.

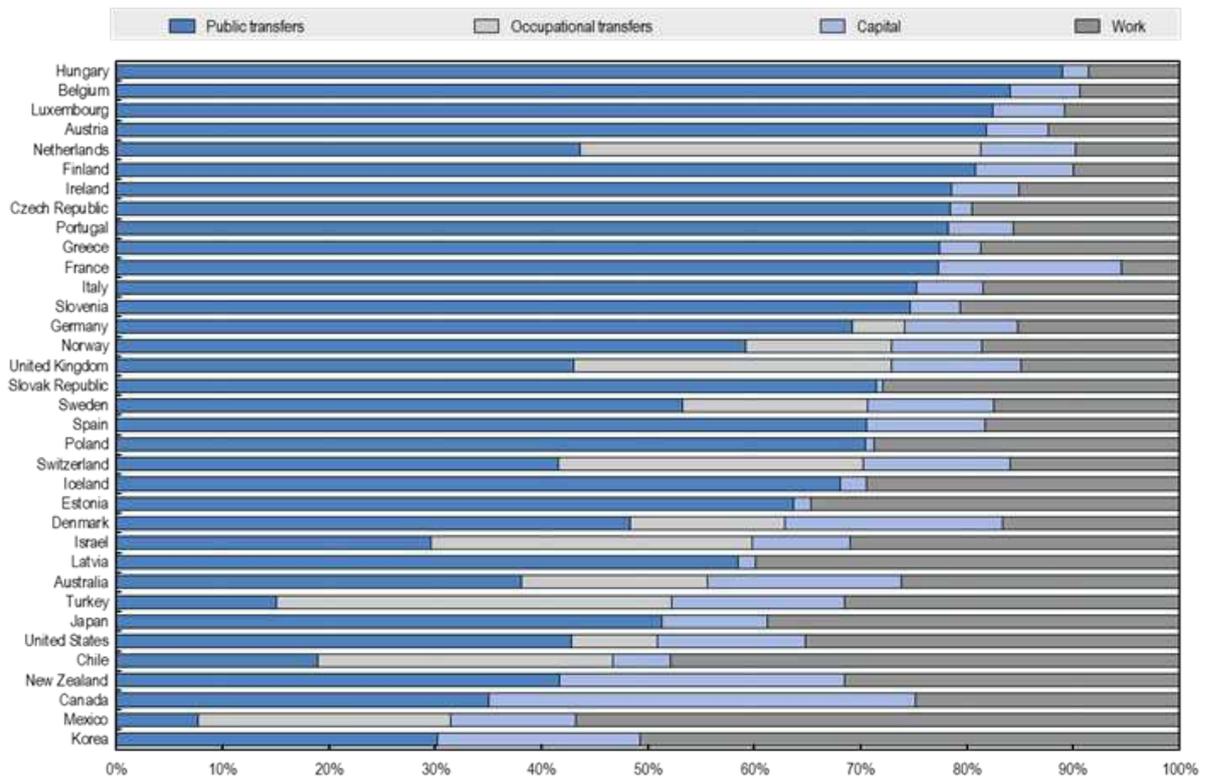


Abbildung 9: Einkommensquellen der älteren Bevölkerung, Quelle:[OECD, 2017]

2.5.4 Pensionsantrittsalter

Ein weiterer wichtiger Parameter, der auch schon bei Vorstellung der einzelnen Pensionsysteme angesprochen wurde, ist das Pensionsantrittsalter. Zur besseren Übersicht sind in Abbildung 10 die einzelnen Länder und das effektive bzw. gesetzliche Pensionsantrittsalter aufgelistet. Wie schon erwähnt, arbeiten Chilenen und Japaner deutlich länger, als sie laut Gesetz müssten. In Schweden liegt das Pensionsantrittsalter trotz des möglichen Korridors knapp an dem Antrittsalter, an dem man ohne Abschläge in Pension gehen kann. Österreich liegt beim effektiven Pensionsantrittsalter der Männer sowie bei Frauen im unteren Viertel der OECD-Länder.

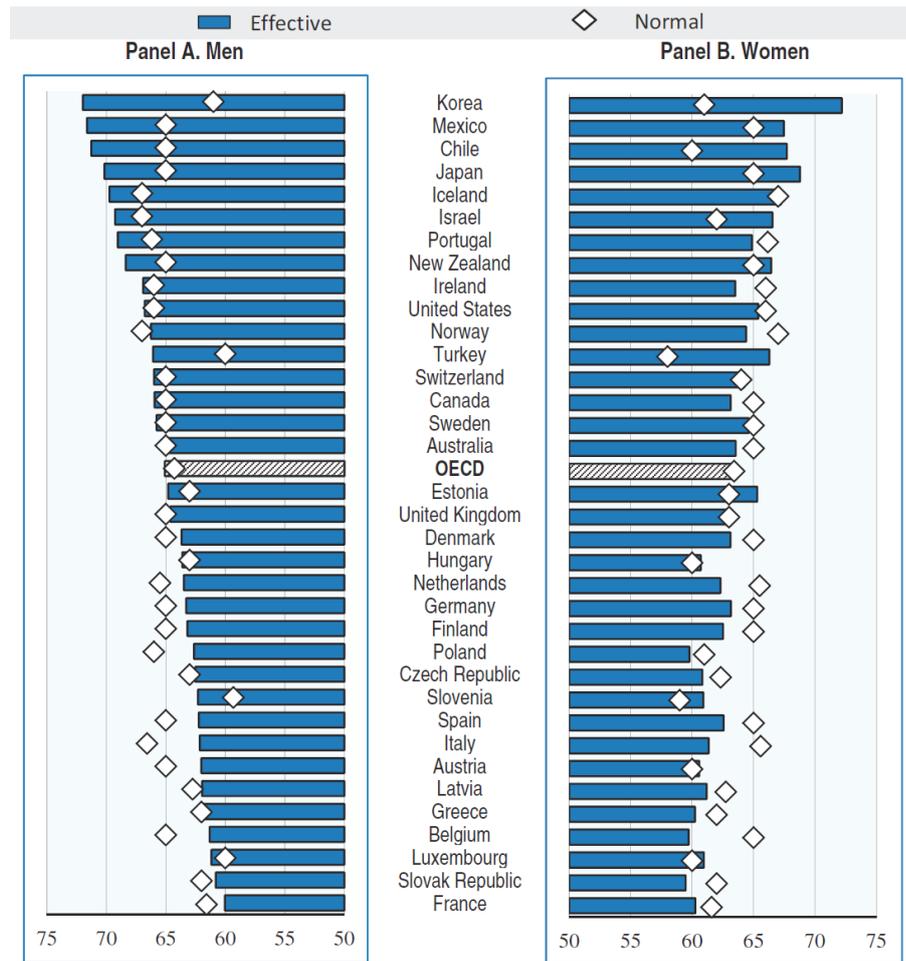


Abbildung 10: Durchschnittliches Pensionsantrittsalter von Männern und Frauen (effektiv und gesetzlich), Quelle:[OECD, 2017]

2.5.5 Zukünftige Pensionen

Für die Berechnung der zukünftigen Pensionszahlungen werden Brutto-Pensionsersatzraten berechnet. Die OECD nimmt an, dass eine 20-jährige Person 2016 ihre Erwerbstätigkeit aufnimmt und diese lückenlos bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter durchführt, und berechnet die Ersatzrate zu den aktuell geltenden gesetzlichen Regeln. Aus diesem Grund ist auch die Erwerbskarriere der zukünftigen Pensionisten unterschiedlich lange. Die Zahl in Klammer nach dem Länderkürzel gibt das Regelpensionsalter an.

Die Brutto-Ersatzrate gibt an, wie viel % des Einkommens man durchschnittlich nach dem Pensionsantritt erhält. In Abbildung 11 ist ein Vergleich aller Länder zu sehen, wie hoch die Einnahmen aus öffentlichen und privaten Zahlungen nach Pensionsantritt sind. Chile ist das Schlusslicht mit 33,5%, Österreich führt die Wertung beim Vergleich der fünf

gewählten Länder mit 78,4% an.

In Deutschland ist die niedrige Ersatzrate von 38,2% bemerkenswert und die OECD warnt vor einer drohenden Altersarmut.

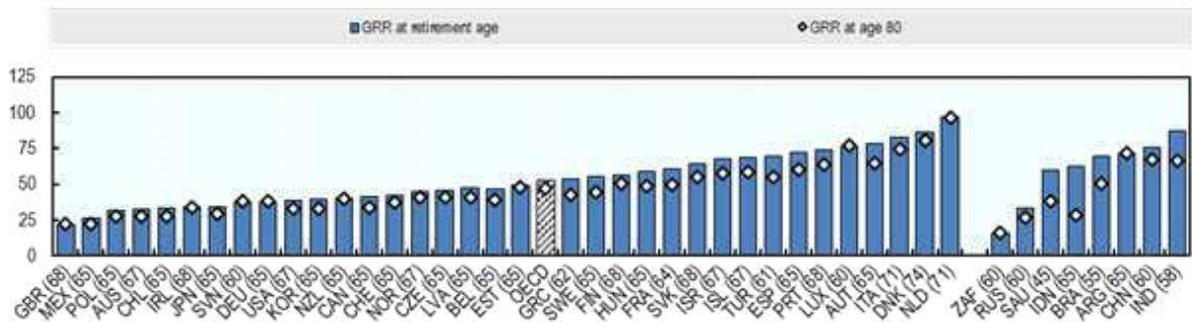


Abbildung 11: Brutto Pensionsersatzraten, Quelle:[OECD, 2017]

2.5.6 Finanzierung der Pensionssysteme

Die Aufgabe der Alterssicherung ist es, soweit als möglich, Altersarmut zu vermindern. Dies bedarf aber einer sicheren Finanzierung. Meist wird ein Teil der Alterssicherung aus Beiträgen der Erwerbsbevölkerung getragen. In Abbildung 12 sind die Länder aufgelistet, in denen der Pensionsbeitrag eindeutig zugeordnet werden kann. Die vorgestellten Länder Chile, Deutschland, Japan und Schweden werden in dieser Abbildung dargestellt. In Schweden werden die höchsten Beitragsraten von 22,9% für das Pensionssystem eingehoben. In Österreich kann laut OECD der einbehaltene Beitrag nicht exakt den Pensionszahlungen zugeordnet werden, aus diesem Grund wird Österreich in Abbildung 13 aufgelistet.

Zusätzlich zu den Beitragsraten wird das Pensionssystem auch durch öffentliche Zahlungen finanziert. Um die Zahlungen vergleichbar zu machen, werden sie in % des Bruttoinlandsprodukt (BIP) angegeben. Bei diesem Parameter führt Österreich die Ausgaben im Vergleich mit den anderen 4 Ländern an. Am wenigsten öffentlichen Zuschuss erhält das Pensionssystem in Chile, dies liegt am Aufbau des Systems.

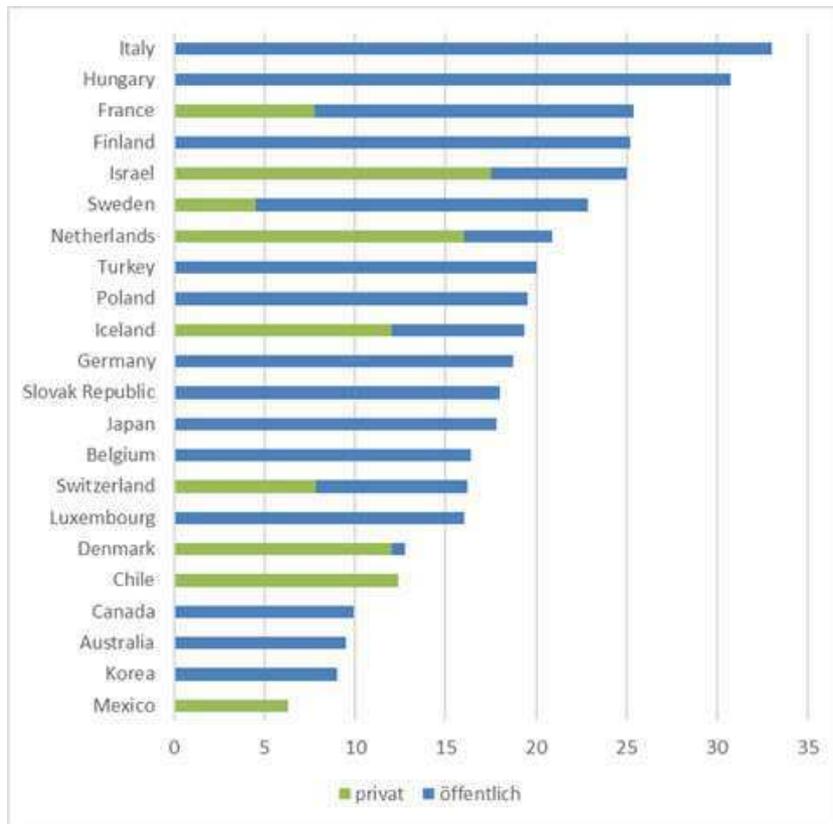


Abbildung 12: vorgeschriebene Beitragsraten eines durchschnittlichen Arbeiters zur Pensionsversicherung, Quelle:[OECD, 2017]

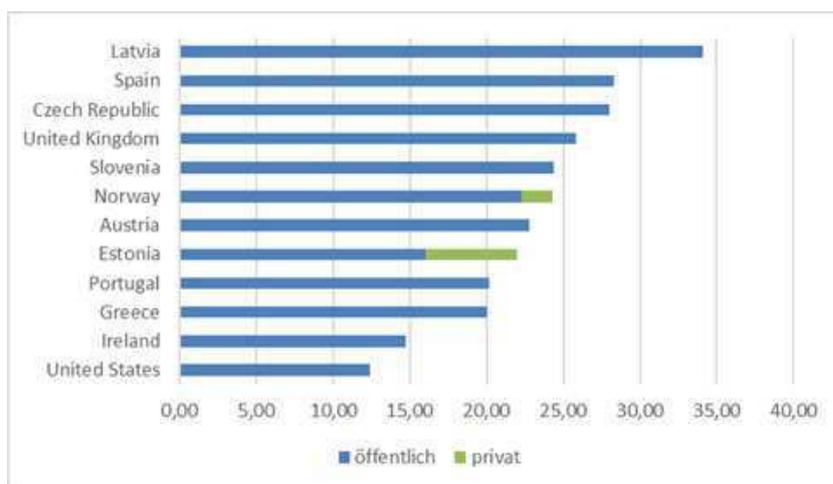


Abbildung 13: vorgeschriebene Beitragsraten eines durchschnittlichen Arbeiters zur Sozialversicherung, Quelle:[OECD, 2017]

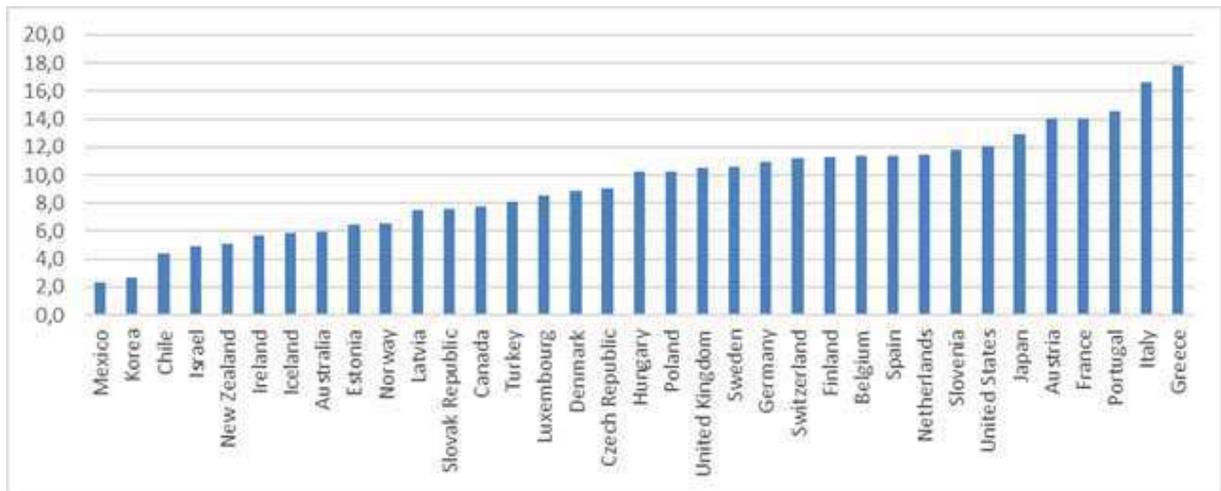


Abbildung 14: Ausgaben für das Pensionssystem in % vom BIP (2016),
Quelle:[OECD, 2017]

2.6 Zusammenfassung

Zusammenfassend kann man festhalten, dass das österreichische System im Vergleich mit anderen Ländern, sehr hohe Leistungen bietet. Aus diesem Grund ist es auch eher unüblich, dass länger gearbeitet wird und in private Pensionsversicherungen wird wenig investiert. Die vorgeschriebenen Beitragsraten liegen im Mittelfeld der Länder. Aus diesem Grund ist es auch nicht verwunderlich, dass der Zuschuss zur Zahlungen von Pensionen in Österreich mit 14,0% vom BIP relativ hoch ist.

3 Herausforderungen an das Pensionssystem

Bei der Diskussion über das Pensionssystem und dessen Finanzierbarkeit beschränkt man sich oft auf den demographischen Wandel, der als größte Herausforderung gesehen wird. Dies ist jedoch nicht richtig, da auch andere Faktoren einen Einfluss auf ein funktionierendes Pensionssystem haben. In Abbildung 15 ist der Einfluss verschiedener Faktoren auf das Pensionssystem dargestellt. Für ein kapitalgedecktes Pensionssystem hat auch der Kapitalmarkt einen wesentlichen Einfluss auf die Finanzierbarkeit, dafür ist der demographische Einfluss geringer. Weiters sind die wirtschaftliche Entwicklung und in folge dessen die Beschäftigungsentwicklung wichtig für das beide Arten der Finanzierung eines Pensionssystems.

Im folgenden Kapitel werden zuerst die demographischen Parameter und deren Einfluss auf die Zusammensetzung der Bevölkerung erklärt. Im Anschluss werden die Herausforderungen, die sich aufgrund der Demographie ergeben aufgezeigt. Des weiteren wird kurz auf die ökonomischen Entwicklungen eingegangen, und worin die Schwierigkeiten für das Pensionssystem liegen.

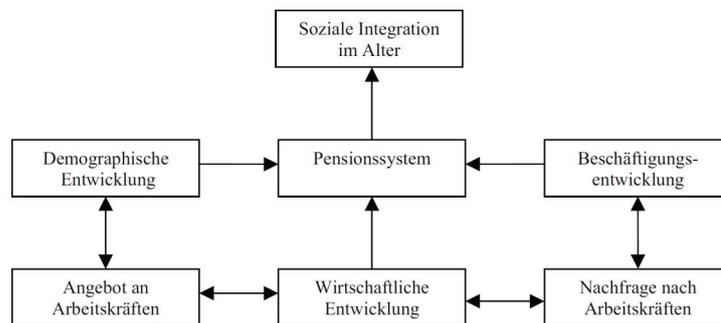


Abbildung 15: Abhängigkeit des Pensionssystems von demographischen und ökonomischen Trends [Schimany, 2004]

3.1 Demographische Entwicklung

Im griechischen bedeutet Demographie „Volk beschreiben“, es bedeutet mit Zahlen und Kennziffern den Stand der aktuellen Bevölkerung zu erfassen und die Veränderungen zu dokumentieren. Durch Volkszählungen und laufende Bestandsaufnahmen wird der aktuelle Stand der Bevölkerung dokumentiert. Schwieriger wird es, wenn man Prognosen für die zukünftige Bevölkerung abgeben möchte. Hier sind Annahmen zu treffen. Nachdem sich die Bevölkerung durch die folgenden drei Faktoren verändern kann, werden diese auch bei den Prognosen abgeschätzt. [Micheel, 2005]

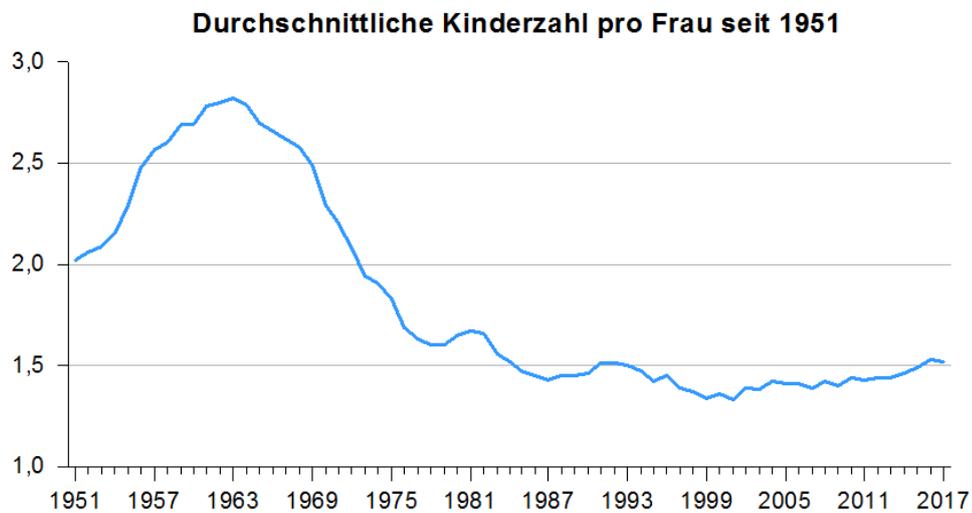
- Fertilität
- Mortalität
- Migration

3.1.1 Fertilität

Um das Geburtenverhalten einer Bevölkerung zu beschreiben wird die zusammengefasste Geburtenziffer (englisch: Total fertility rate (TFR)) verwendet. Sie ist eine hypothetische Kennziffer und berechnet sich aus der Summe der altersspezifischen Geburtenziffern. Die altersspezifische Geburtenziffer ist die Zahl der Lebendgeborenen pro 1000 Frauen. Diese Ziffer wird für jeden Altersjahrgang von 15 bis 49 Jahren berechnet. In diesem Zeitraum wird angenommen, dass die durchschnittliche Frau fruchtbar ist. Die TFR kann als durchschnittliche Kinderzahl pro Frau interpretiert werden. In Abbildung 16 wird diese Kennziffer für Österreich seit 1951 dargestellt. Im Verlauf dieser Kurve erkennt man die „Babyboomer-Generation“, dazu werden die Jahre 1955 bis 1969 gezählt. Der Anstieg der durchschnittlichen Kinderzahl pro Frau ist deutlich zu erkennen, ein Grund dafür ist der wirtschaftliche Aufschwung nach dem Krieg. In den Jahren danach ist der sogenannte „Pillenknicke“ zu erkennen. [Micheel, 2005]

Seit diesem Zeitraum schwankt die Geburtenziffer in Österreich rund um 1,5 Kinder pro Frau. Im Jahr 2017 lag sie bei 1,52 Kindern pro Frau.

Um eine Bevölkerung ohne Migration konstant zu halten, ist es notwendig das Bestandserhaltungsniveau einzuhalten. Das heißt die Elterngeneration wird vollständig ersetzt. Das Bestandserhaltungsniveau ist keine feste Kennziffer, sondern berechnet sich aus der TFR dividiert durch die Nettoerproduktionsrate (NRR). Die NRR ist wiederum von der altersspezifischen Geburtenziffer und der Sterbeziffer abhängig. Die NRR ist 1, wenn jede Frau eine Tochter zur Welt bringt. Liegt der Wert unter 1, verringert sich die Bevölkerung.



Q: STATISTIK AUSTRIA, Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung. Erstellt am 17.05.2018. – Ab 2015 inklusive im Ausland Geborene von Müttern mit Hauptwohnsitz in Österreich.

Abbildung 16: Durchschnittliche Geburten pro Frau, Quelle: Statistik Austria

Mit der sinken der Säuglings- und Kindersterblichkeit sinkt auch das notwendige Bestandserhaltungsniveau, dass nun bei rund 2,1 Kinder pro Frau liegt. [Micheel, 2005]

In Abbildung 17 ist zu sehen, dass die NRR schon seit vielen Jahren unter 1 liegt. Im Jahr 1972 sank sie mit 0,98 das erste mal unter 1. Im Jahr 2017 war der Wert bei 0,73, dass heißt die österreichische Bevölkerung reproduziert sich nur zu 73%.

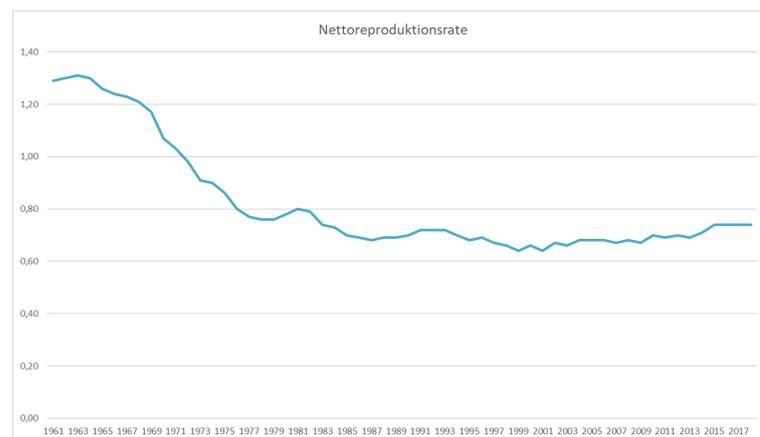


Abbildung 17: Nettoreproduktionsrate 1961 bis 2017, Quelle: Statistik Austria

3.1.2 Mortalität

Ein weiterer Faktor für die Anzahl und Zusammensetzung der Bevölkerung ist die Sterblichkeit. Durch eine sinkende Kinder- und Säuglingssterblichkeit und durch bessere medizinische Versorgung stieg und steigt die Lebenserwartung kontinuierlich an. [Micheel, 2005] Die Lebenserwartung ist ein prognostizierter Wert, der mittels Sterbetafeln für das jeweilige Kalenderjahr berechnet wird. Je älter ein Mensch wird, umso höher ist auch seine Lebenserwartung. Zum einen entfallen die Sterberisiken der schon gelebten Jahre und das Sterblichkeitsverhältnis ändert sich auch im Laufe eines Lebens.

In der Abbildung 18 ist der stetig steigende Verlauf der Lebenserwartung dargestellt. Ein Mädchen, das im Jahr 1960 geboren wurde, hat eine Lebenserwartung von 71,9 und ein Junge, der im selben Jahr geboren wurde von 65,4. Für im Jahr 2017 geborene gilt, dass Mädchen eine Lebenserwartung von 83,9 und Jungen von 79,3 Jahren haben.

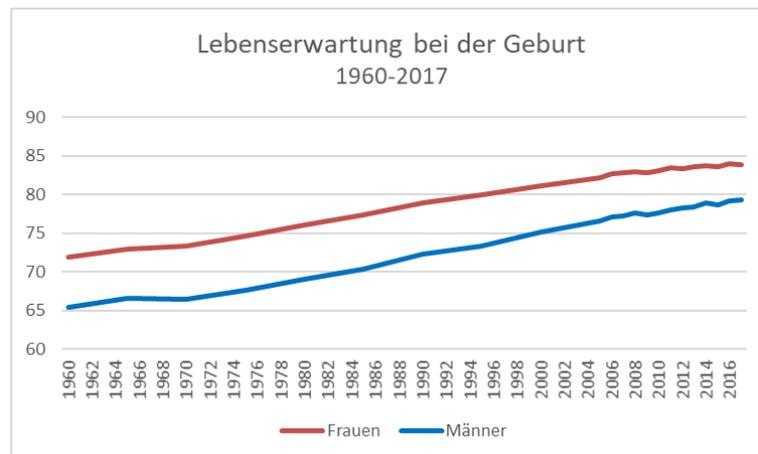


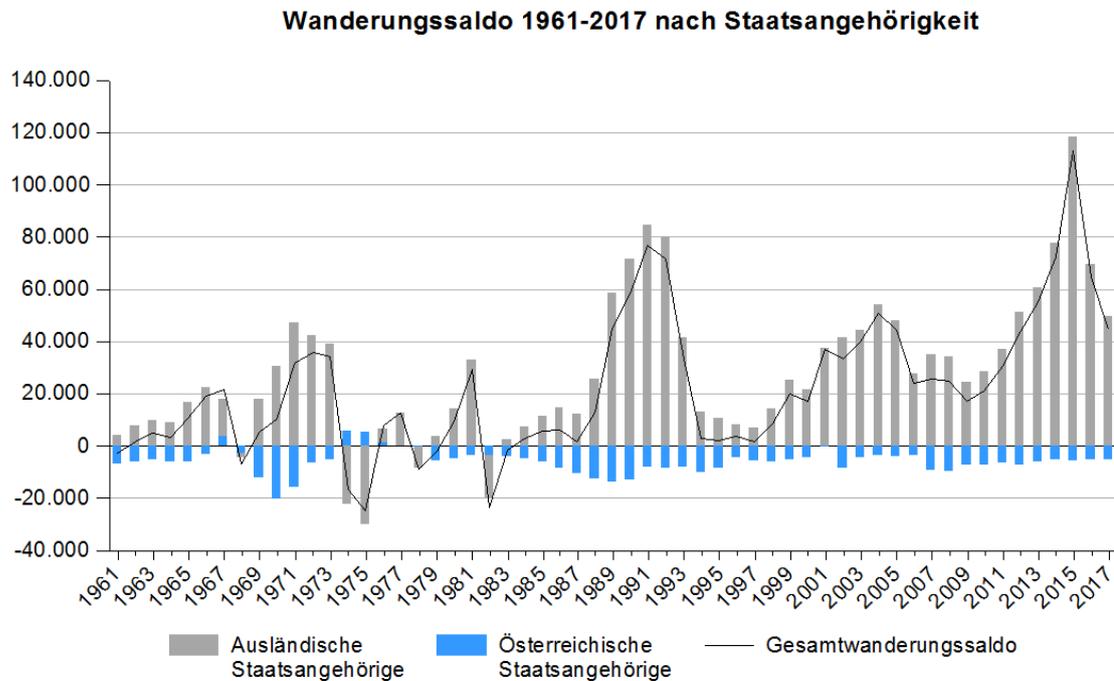
Abbildung 18: Lebenserwartung 1961 bis 2017, Quelle: Statistik Austria

3.1.3 Migration

Die Wanderungsbewegungen sind ein weiterer Faktor der die Bevölkerungsanzahl beeinflusst. Die Ein- und Auswanderung unterliegt großen Schwankungen und ist von externen Einflüssen abhängig. Sie wird von politischen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen und von Kriegen und Naturkatastrophen beeinflusst.

Die Abhängigkeit von diesen Faktoren ist gut in Abbildung 19 zu sehen. Zwischen 1961 und 1974 wurden durch den Arbeitskräftemangel viele Gastarbeiter nach Österreich geholt, 1975 stellte man aufgrund der wirtschaftlichen Situation dieses Programm ein. Der Zusammenbruch der Sowjetunion in der darauffolgende Krieg in Jugoslawien ist auch

deutlich in der Wanderungsstatistik zu sehen. Die letzte Einwanderungswelle erfolgte 2015 bedingt durch den Bürgerkrieg in Syrien. Nachdem die österreichische Politik Asylgesetze verschärfte, hat sich der Zuzug wieder deutlich verringert.



Q: STATISTIK AUSTRIA, 1961-1995: Bevölkerungsfortschreibung; ab 1996: Wanderungsstatistik. Erstellt am 17.05.2018.

Abbildung 19: Zu- und Abwanderung in den Jahren 1961 bis 2017, Quelle: Statistik Austria

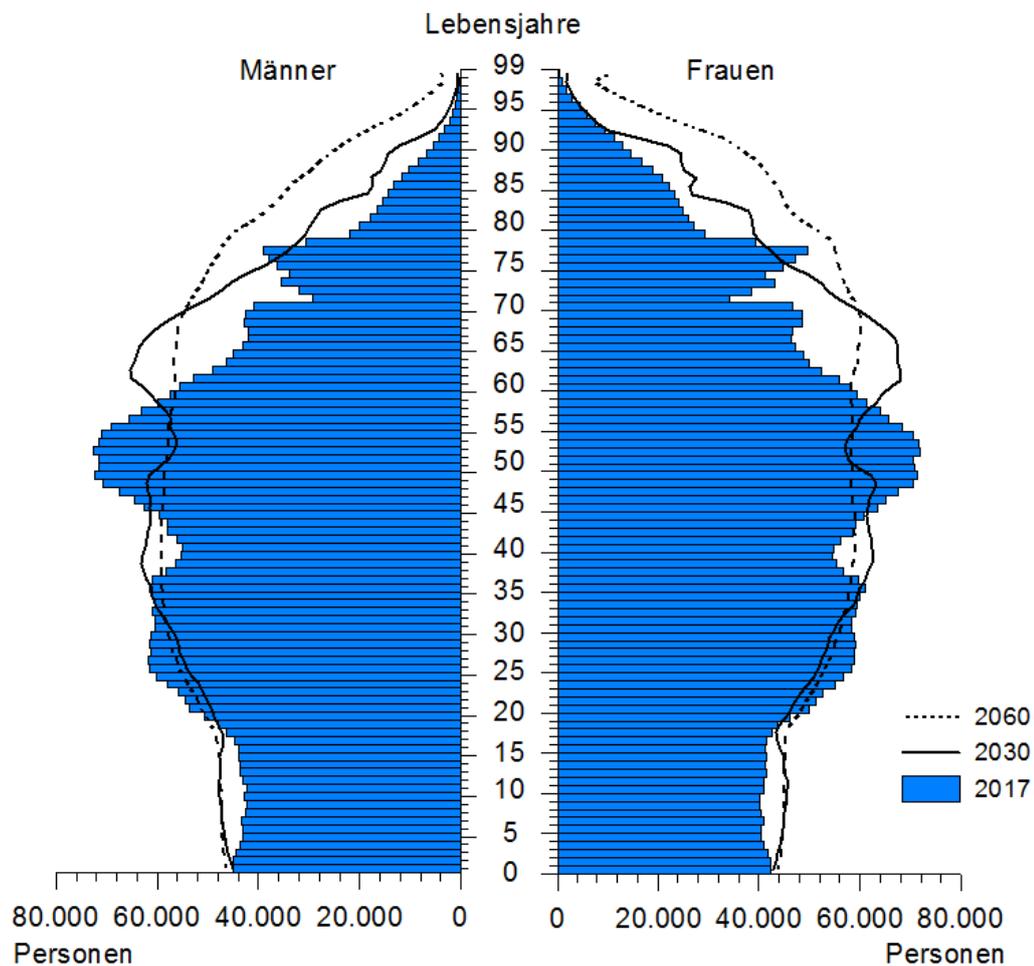
3.1.4 Prognose der zukünftigen Bevölkerung

Ein wichtiger Faktor für die Finanzierung des Pensionssystems ist die Altersstruktur der Bevölkerung. Aus diesem Grund ist es notwendig, sich nicht nur mit der aktuellen Bevölkerungsstruktur auseinanderzusetzen, sondern auch mit der zukünftigen. Dafür werden Bevölkerungsprognosen herangezogen. In Österreich werden diese von der Statistik Austria berechnet und zur Verfügung gestellt.

Zur Vorausberechnung der erwarteten Bevölkerungszahlen werden die drei Parameter Fertilität, Mortalität und Migration abgeschätzt. Für jeden dieser Faktoren werden eine hohe, eine mittlere und eine niedrige Variante angenommen und dann kombiniert. Daraus folgt, dass es insgesamt 9 prognostizierte Verläufe gibt. In der sogenannten „Hauptvariante“ werden die mittleren berechneten Werte der drei Parameter verwendet. [Hanika et al., 2012] In Abbildung 20 ist die prognostizierte Bevölkerung für Österreich in den Jahren 2030 und

2060 abgebildet. An der Form der Pyramide lässt sich leicht erkennen, dass der Anteil der Älteren relativ zu den Jungen zunimmt. Insgesamt wird für Österreich ein Wachstum der Bevölkerung prognostiziert. So sollen im Jahr 2060 9,7 Millionen Menschen in Österreich leben und im Jahr 2100 sogar über 10 Millionen.

Bevölkerungspyramide 2017, 2030 und 2060



Q: STATISTIK AUSTRIA. Erstellt am 09.11.2018.

Abbildung 20: Prognostizierte Bevölkerungspyramide, Quelle: Statistik Austria

3.1.5 Herausforderungen aufgrund der Demographie

Restlebenserwartung nach Pensionsantritt

Ausschlaggebend für die Pensionszahlungen ist im Prinzip nicht die Lebenserwartung einer Person, sondern die Restlebenserwartung nach Pensionsantritt. In Abbildung 21 ist die Lebenserwartung mit 65 Jahren dem tatsächlichem Pensionsantrittsalter gegenübergestellt. Für das Pensionsantrittsalter wurde die Berechnung ohne Invaliditätspension gewählt. (Siehe Kapitel 2.3.3)

Auch unter der Annahme, dass sofort das vorgeschriebene Pensionsantrittsalter von 65 Jahren eingehalten wird, steigt die Zeit in der Pensionszahlungen bezogen werden an. Im Jahr 1970 waren Männer durchschnittlich 14,8 und Frauen 19,5 Jahre in Pension. Im Jahr 2017 betrug die durchschnittliche Pensionsbezugszeit bei Männern 22,3 und bei Frauen 27,4 Jahre. Geht man von dem Idealfall aus, dass 45 Beitragsjahre in das Pensionssystem eingezahlt wurde, ist man danach die Hälfte der Beitragsjahre in Pension.

Aufgrund der prognostizierten Lebenserwartung ist davon auszugehen, dass die Zeit in der Pensionszahlungen bezogen werden, immer länger wird., solange des Pensionsantrittsalter nicht steigt.

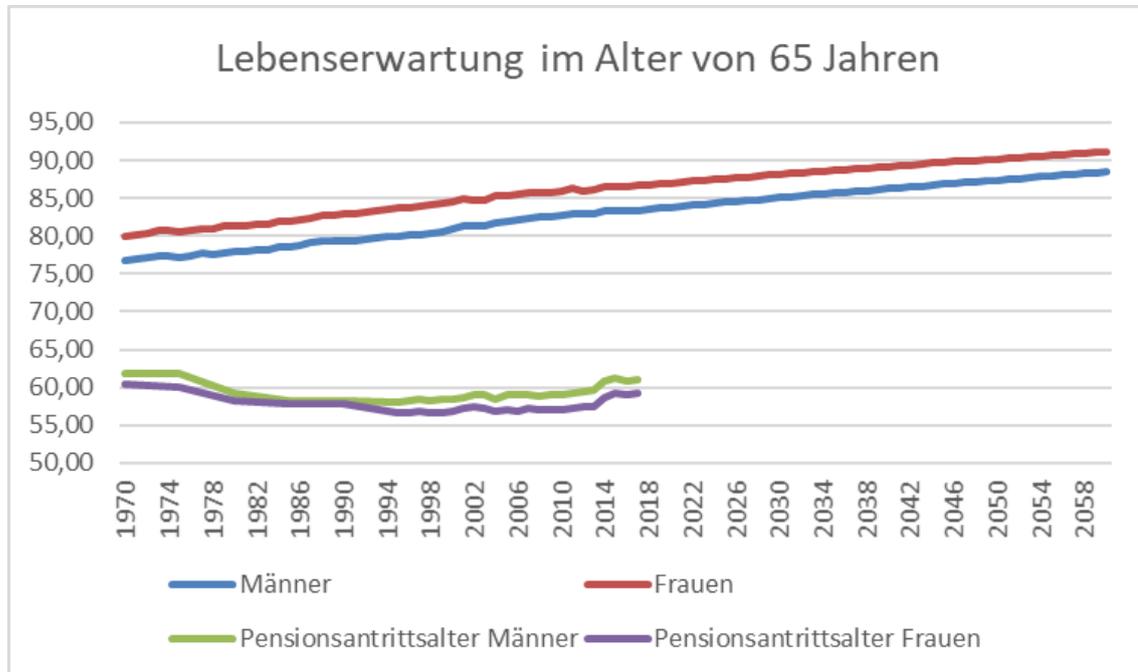


Abbildung 21: Pensionsantrittsalter und Lebenserwartung mit 65 Jahren, Quelle: Statistik Austria

Verhältnis Beitragszahler zu Pensionsbezieher

In Abbildung 20 ist die derzeitige und prognostizierte Bevölkerungspyramide dargestellt. Um das Verhältnis von Beitragszahlern zu Pensionsbeziehern zu ermitteln, wird angenommen, dass eine Person mit 20 Jahren in das Berufsleben eintritt und mit 65 Jahren wieder ausscheidet. Die Berufstätigen (20-65) werden mit den Pensionsbeziehern (über 65) verglichen und somit ermittelt, wie viele Erwerbstätigen einen Pensionisten finanzieren müssen. In der Tabelle 4 werde die Anteile der Altersgruppen ausgewiesen. Im Jahr 1970 kamen auf 3,92 Personen aus der Gruppe der 20-64 jährigen eine Person aus der Gruppe 65+, im Jahr 2017 3,26 und im Jahr 2060 werden es nur noch 1,89 Personen sein. Unter der Annahme, dass alle 20-64jährigen berufstätig sind, würde das bedeuten, das im Jahr 2060 1,89 Erwerbstätige einen Pensionsbezieher finanzieren müssten.

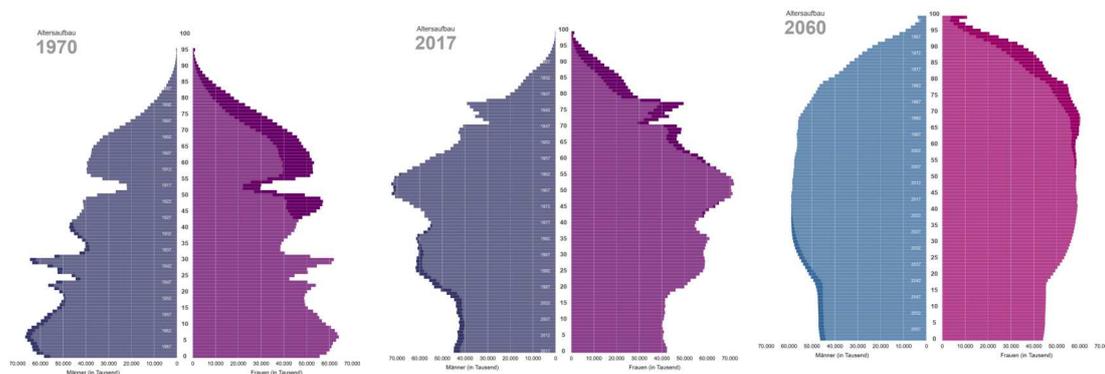


Abbildung 22: Vergleich der Bevölkerungspyramiden 1970 - 2017 - 2060, Quelle: Statistik Austria

Tabelle 4: Verhältnis der Altersgruppen

Altersgruppe	1970	2017	2060
< 20	31%	20%	28%
20 – 64	55%	62%	53%
> 65	14%	19%	28%
Verhältnis 20-64 und > 65	3,92	3,26	1,89

Quelle: Statistik Austria

Die Annahme, dass alle Personen zwischen 20 und 65 einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ist jedoch nicht richtig. Zum einen werden die Ausbildungszeiten immer länger, zum anderen ist es schwierig seinen Arbeitsplatz bis zum vollendeten 65 Lebensjahr zu behalten. Es ist daher sinnvoll, nicht nur die Anzahl der Personen in der jeweiligen Altersgruppe

zu betrachten, sondern wie viele davon Beiträge zum Pensionssystem entrichten. In den Abbildungen 23 bis 25 sind die Daten aus den Jahren 1971, 2017 und 2060 graphisch aufbereitet.

Berechnet man mit diesen Daten das Verhältnis der Erwerbstätigen in der Gruppe der 20-64-jährigen zu der Gesamtgruppe der über 60 Jährigen, erhält man eine bessere Aussage, wie viele Erwerbstätige die Pensionen finanzieren müssen. Auch wenn diese Zahlen etwas mehr der Realität entsprechen dürften, sind sie nicht perfekt. Die Statistik Austria zählt jede Person als erwerbstätig, die 1h in der Woche arbeitet. Auch Frauen und Männer die Karenz- bzw. Kindergeld beziehen, werden als erwerbstätig gezählt. Diese Personen zahlen aber nicht alle ins Pensionskonto ein, da erst ab einem Verdienst über der Geringfügigkeitsgrenze Abgaben an die Pensionsversicherungsanstalt verpflichtend sind. Diese Art der Zählung der Erwerbstätigen ist international üblich und wurde in Österreich ab dem EU-Beitritt 1995 angewandt.

Das Verhältnis zwischen den Erwerbstätigen in der Gruppe der 20-64 jährigen zu den Personen über 65 Jahren der Gesamtbevölkerung betrug im Jahr 1970 2,56, im Jahr 2017 2,29 und im Jahr 2060 wird es laut der Hauptprognose der Statistik Austria 1,46 betragen. Aus dieser Sicht der Berechnung ist der Unterschied zwischen dem Verhältnis von 1970 und 2060 nicht mehr so gravierend. Ein Grund dafür ist der Anstieg der Beschäftigten generell und vor allem der Frauenerwerbstätigkeit. Dieser Anstieg ist im Vergleich der der Abbildungen 23 und 24 deutlich zu erkennen.

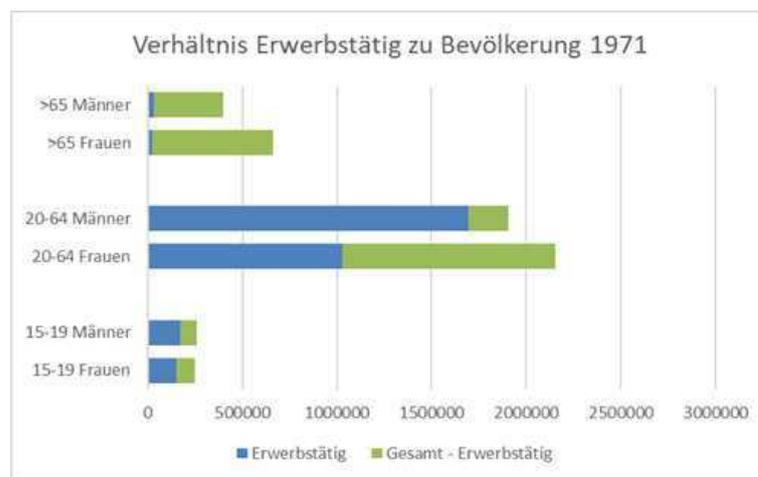


Abbildung 23: Verhältnis 1971, Quelle: [Butschek, 1974]

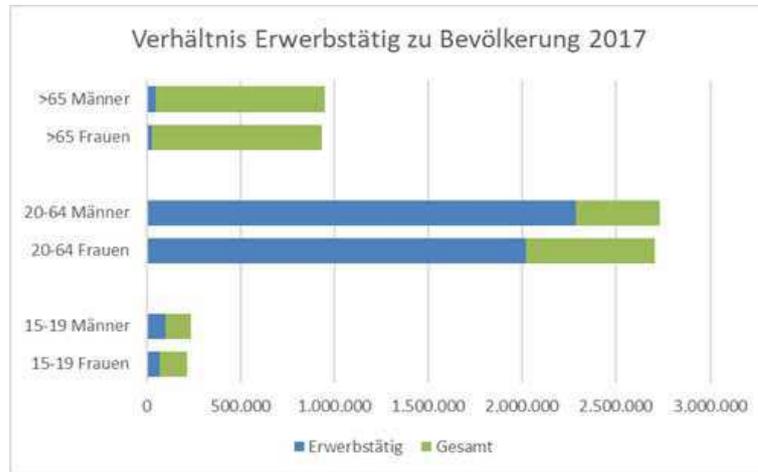


Abbildung 24: Verhältnis 2017, Quelle: Statistik Austria

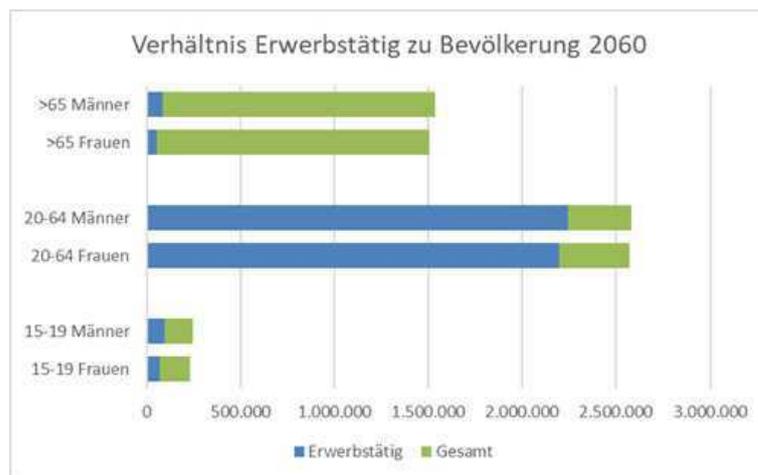


Abbildung 25: Verhältnis 2060, Quelle: Statistik Austria

3.2 ökonomische Entwicklung

Für die Prognose des zukünftigen Pensionssystem ist eine Voraussage der wirtschaftlichen Entwicklung nicht unbedeutend. Diese ökonomischen Ausblicke sind jedoch nur sehr schwer zu treffen und werden jährlich angepasst. [Doehrn und Christoph M., 2007]

Die OECD hat zwar für 2060 eine Prognose publiziert, doch kann man dies eher als Tendenz ansehen. Die wirtschaftliche Situation hat einen großen Einfluss auf das gesamte Sozialversicherungssystem, und zur sicheren Prognose der zu erwartenden Ausgaben bzw. Einnahmen, wäre eine sichere ökonomische Prognose notwendig.

Je höher die Erwerbsquote und somit je niedriger die Arbeitslosigkeit ist, umso mehr Personen zahlen in das Sozialversicherungssystem des Staates ein. Sie finanzieren somit nicht nur die Pensionen, sondern auch alle anderen Sozialausgaben. Es ist sehr schwierig, eine Entwicklung der Beitragszahler zu prognostizieren, ohne eine relativ genaue Prognose der weiteren ökonomischen Entwicklung.

Relativ unabhängig von der wirtschaftlichen Situation gibt es Tendenzen am Arbeitsmarkt, die sich auch in Zukunft fortsetzen werden. Zu diesen Trends zählt der immer spätere Berufseinstieg verursacht durch längere Ausbildungszeiten, kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse und auch eine flexiblere Karriere, die immer wieder durch Bildungspausen unterbrochen wird. [Mayrhuber und Lutz, 2010]

Arbeitslosigkeit

Laut [Grillitsch, 2018] verringerte sich die Zahl der Arbeitslosen nach einem Anstieg im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise wieder. Mit 8,5% liegt sie jedoch um 2,7% höher als im Jahr 2008. Im Jahr 2018 sank die Arbeitslosenquote nochmals um 0,8% auf 7,7% und bis zum Jahr 2020 wird ein weiterer Rückgang der Arbeitslosen prognostiziert.

Betrachtet man die Abbildungen 26 und 28 fällt einem auf, dass sich die Arbeitslosenzahlen unterscheiden. Dies liegt an der unterschiedlichen Definition der Arbeitslosigkeit.

In Abbildung 26 wird die nationale Definition verwendet. In dieser wird die Anzahl der Arbeitslosen mittels der beim AMS vorgemerkten Personen ermittelt und auf die Anzahl der beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger registrierten unselbstständig Tätigen bezogen.

In Abbildung 28 wird die Ermittlung der Arbeitslosenzahlen aufgrund des ILO-Konzeptes durchgeführt. In diesem Fall gilt als erwerbstätig, wer in der Stichprobenwoche min. 1h Stunde in der Woche arbeitet, in Urlaub oder Karenz ist oder Kindergeld bezieht, norma-

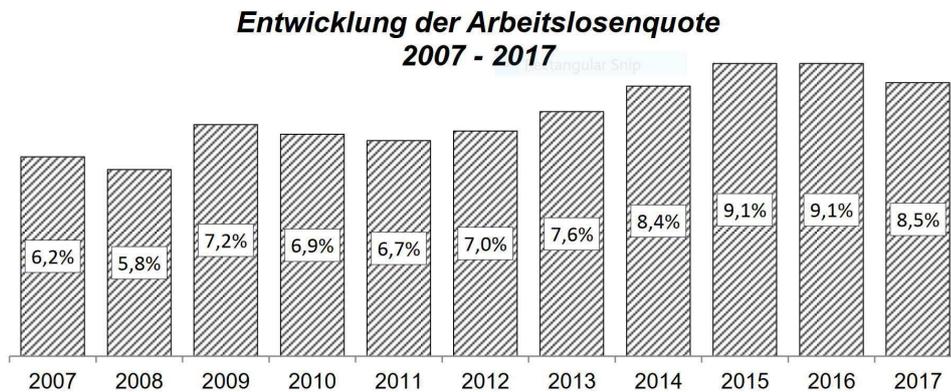


Abbildung 26: Entwicklung der Arbeitslosenzahlen, Quelle: [Grillitsch, 2018]

lerweise aber einer Beschäftigung nachgeht. Dazu zählen auch Selbstständige und ohne Barbezahlung mithelfende Angehörige des Haushaltes. Als arbeitslos wird demnach jemand bezeichnet, der nicht erwerbstätig ist, aktive Schritte zur Arbeitssuche tätigt und kurzfristig eine Erwerbstätigkeit aufnehmen kann. Bezogen wird die so ermittelte Anzahl der Arbeitslosen auf die Anzahl aller Erwerbspersonen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren.

Die ILO wurde entwickelt damit die Arbeitslosenzahlen international verglichen werden können und wird aus diesem Grund auch international angewandt. Werden die Zahlen von der Eurostat erhoben, kommt es zu Differenzen zu den internationalen Zahlen. Grund ist die unterschiedliche Handhabung der Präsenz- bzw. Zivildienstler. International zählen diese Personen zu der Gruppe der „Nichterwerbspersonen“. Die Eurostat werden diese Personen gar nicht erfasst, auch nicht als Teil der arbeitenden Gesamtbevölkerung.

Diese Unterscheidung der Datenerhebung sollte man bei der Betrachtung und beim Vergleich von Arbeitslosenzahlen beachten.

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Immer wieder wird bei der Diskussion über das niedrige Pensionsantrittsalter in Österreich, das Argument verwendet, dass eine Erhöhung des Pensionsantrittsalters nur eine Verschiebung von Zahlungen aus der Pensionsversicherung hin zur Arbeitslosenversicherung verursachen würde. In [Berger et al., 2012] wird untersucht, in wie weit diese Aussage der Realität entspricht. Das Ergebnis ist eher, dass die Arbeitslosigkeit nicht vom effektiven Alter, sondern von der zeitlichen Distanz zum Erreichen einer Übertrittsmöglichkeit in die Pension. Das bedeutet, würde man mögliche Varianten des vorzeitigen Pensionsantritts streichen, würde auch die Arbeitslosigkeit für Altersgruppen

die weiter entfernt vom gesetzlichen Pensionsantrittsalter liegen, sinken. In Abbildung 27 wird der Verlauf der Erwerbsquoten seit 1994 dargestellt. Es ist zu erkennen, dass verglichen mit der Erwerbsquote der 15-64 Jährigen (das entspricht der gesamten Erwerbsbevölkerung), die Erwerbsquote der 55-59-jährigen stark gestiegen ist. Die Erwerbsquote der 60-64 jedoch nicht so stark. Es soll auch noch darauf hingewiesen werden, dass für Frauen ein niedrigeres Pensionsantrittsalter gilt, und aus diesem Grund nur noch vereinzelt in der Gruppe der 60-64-jährigen einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Vergleicht man die erhöhte Erwerbstätigkeit mit den Arbeitslosenquoten, erkennt man keinen Trend, der darauf schließen lässt, dass eine erhöhte Erwerbstätigkeit mit einer Erhöhung der Arbeitslosenquote in dieser Altersgruppe einhergeht. In Abbildung 28 wird der Verlauf der Arbeitslosenquote dargestellt.

Deutlich ist in der Abbildung 28 jedoch zu erkennen, dass in der Altersgruppe der über 55-Jährigen eine vielfach höhere Arbeitslosenquote, als bei den gesamten Erwerbstätigen herrscht. Eine längerfristige Prognose der Arbeitslosenzahlen ist wie schon erwähnt nur schwer zu treffen.

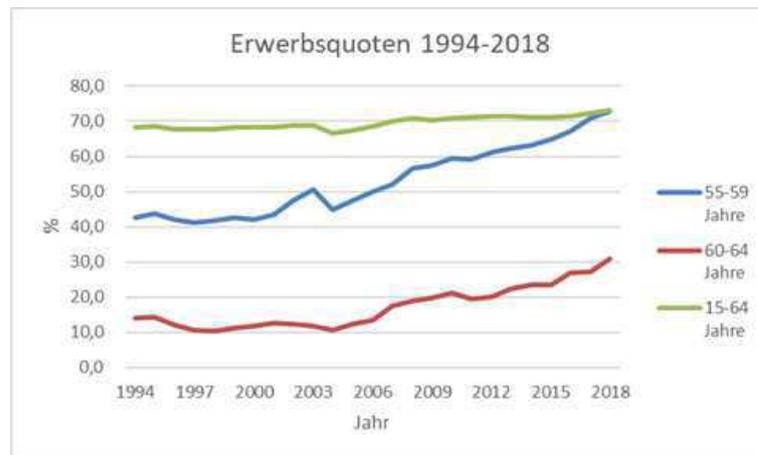


Abbildung 27: Entwicklung der Erwerbsquoten 1994-2018, Quelle: Statistik Austria

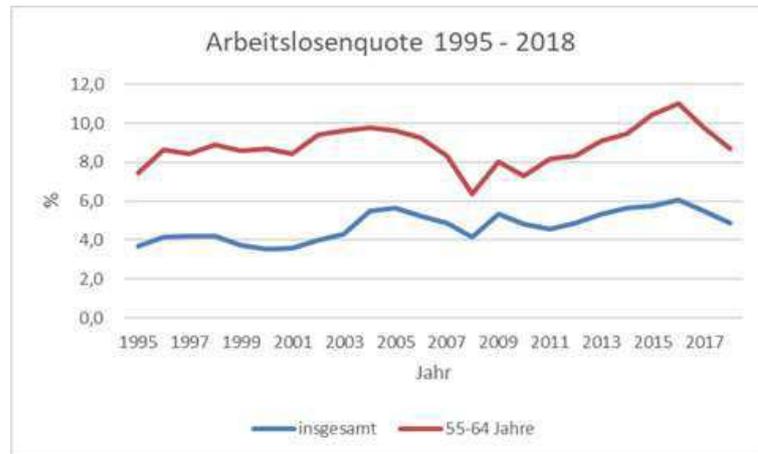


Abbildung 28: Entwicklung der Arbeitslosenquoten 1995 - 2018, Quelle:Statistik Austria

4 Reformoptionen und kritische Analyse

In [OECD, 2018] werden 7 Verbesserungsmöglichkeiten für Pensionssysteme angeführt.

- Kombination von Kapital und Umlageverfahren und eine automatische Anpassung der Pensionshöhe an die wirtschaftliche und demographische Situation
- Verbesserung der steuerlichen Anreize, damit mehr Rücklagen für die Pension geschaffen werden
- Bessere Preisregulierung und Pflicht zur Offenlegung für Anbieter von privaten Pensionsanlageprodukten
- Klare Vorgaben für die Veranlagung von Pensionssparplänen
- bessere finanzielle Bildung
- variables Pensionsantrittsalter um soziale Nachteile auszugleichen
- Reform der Hinterbliebenen-Pension

Im folgenden werden für einige dieser Punkte aufgrund der Erfahrungen die aus anderen Ländern gezogen wurden, die Auswirkungen auf das Pensionssystem analysiert.

4.1 Veränderung des Finanzierungssystems

Das österreichische und deutsche Pensionssystem waren sich bis zu den deutschen Reformen Anfang der 2000er Jahren sehr ähnlich. Deutschland stärkte mit der Riester-Rente im Jahr 2004 die dritte, private Säule des Pensionssystem und verminderte gleichzeitig die gesetzlichen, durch das Umlageverfahren finanzierten Pensionszahlungen. Eine genauere Beschreibung der Reformen ist z. B. in [Bridgen und Meyer, 2014] nachzulesen. In Österreich unterblieb die Stärkung der dritten Säule und Kürzung der ersten Säule

[Blank, 2011]

Deutschland hat somit zwei der, von der OECD geforderten Punkte umgesetzt, es wurden die öffentlichen Pensionen gekürzt, die Beitragsraten vermindert und finanzielle Anreize geschaffen, damit mehr Erwerbstätige in private Pensionen investiert wird. 15 Jahre nach diesen Reformen, kann man die ersten Auswirkungen gut analysieren und die Veränderungen bezüglich der Wirtschaft und der ausbezahlten Pensionen betrachtet.

4.1.1 Auswirkungen der Reform auf private Personen

Die Reformen sollten unter anderem die Lohnnebenkosten senken und in diesem Sinne der Wirtschaft dienen. Aber vor allem für private Personen kam es zu gravierenden Veränderungen, die die zukünftigen Leistungen betreffen. Die Lücken, die durch die Verminderung der gesetzlichen Rente entstanden sind, sollten durch eine private „Riester-Rente“ bzw. „Rürup-Rente“ abgedeckt werden. Ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Reformen gibt es konträre Diskussionen diskutiert, ob mittels einer freiwilligen, privaten Vorsorge die entstandene Lücke geschlossen werden kann. Siehe [Hagen und Kleinlein,], [Blank, 2011], [Joebges et al., 2012] und viele weitere. Im folgenden werden zuerst die staatlichen Zahlungen und die Verminderungen bzw. die noch zu erwartenden Kürzungen besprochen. Danach folgt eine Analyse der privaten Riester-Rente bezüglich der Akzeptanz in der Bevölkerung.

staatliche Pensionen

Die gesetzlichen Renten in Deutschland werden in unterschiedliche Kategorien unterteilt. So gibt es grundsätzlich zwei Kategorien: Rentenzahlungen aufgrund von verminderter Erwerbsfähigkeit und aufgrund des Alters. Für die Rentenzahlungen aufgrund des Alters werden noch weitere Bezugskategorien unterschieden:

- Regelaltersrenten
- Renten für besonders langjährige Versicherte
- Renten für langjährig Versicherte
- Renten für schwerbehinderte Menschen
- Renten wegen Arbeitslosigkeit/Altersteilzeitarbeit
- Renten für langjährig unter Tage Beschäftigte

Für die aufgezählten Gruppen werden die durchschnittlichen Pensionen auch getrennt aufgelistet, in dieser Arbeit werden jedoch nur die durchschnittlichen der gesamten Gruppe der Altersrente beachtet. In der Abbildung 29 wird die durchschnittliche Rente aufgrund des Alters (inklusive aller Untergruppen) dargestellt. Die Auswertung erfolgt getrennt für die alten und neuen Bundesländer und für Männer und Frauen. Im Verlauf der Graphik erkennt man das Männer mehr Zahlungen als Frauen erhalten, was auch nicht weiter verwunderlich ist. Ab dem Jahr 2001 sieht man eine Verminderung der Pensionshöhen. In Ostdeutschland wurde dieser Trend im Jahr 2002 unterbrochen und es kam zu einem leichten Anstieg. Ab 2011 bzw. 2012 stiegen die durchschnittlichen Rentenzahlungen für alle genannten Bezugsgruppen wieder. Die Verringerung der Zahlungen in den Jahren 2001 bis 2011 ist bei den Frauen nicht so stark ausgeprägt, wie bei den Männern.

Bei den Pensionszahlungen erkennt man sehr gut den Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit, der sich auch in den Pensionszahlungen wieder spiegelt. Außerdem lässt sich klar erkennen, dass die Erwerbstätigkeit der Frauen in der ehemalige Deutsche Demokratische Republik (DDR) höher ist, verglichen mit denen der ehemaligen Bundesrepublik Deutschland (BRD).

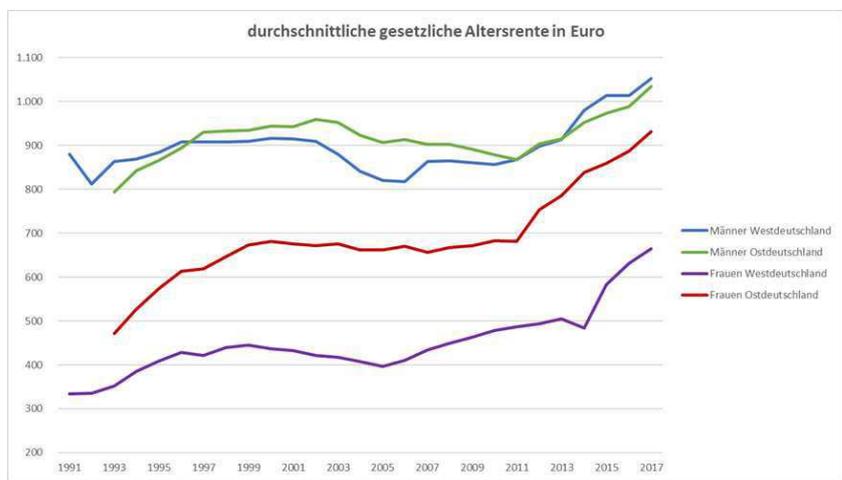


Abbildung 29: Rentenzahlungen zwischen 1991 und 2017, Quelle: Deutsche Rentenversicherung

In Abbildung 30 sind die durchschnittlichen Pensionszahlungen in Österreich von 1993 und 2017 abgebildet. Anders als in Deutschland ist bis auf einen kurzen Einbruch ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. So wie in der ehemaligen BRD ist der Unterschied der Pensionszahlungen zwischen Frauen und Männern relativ hoch und wird seit 1993 noch

höher.

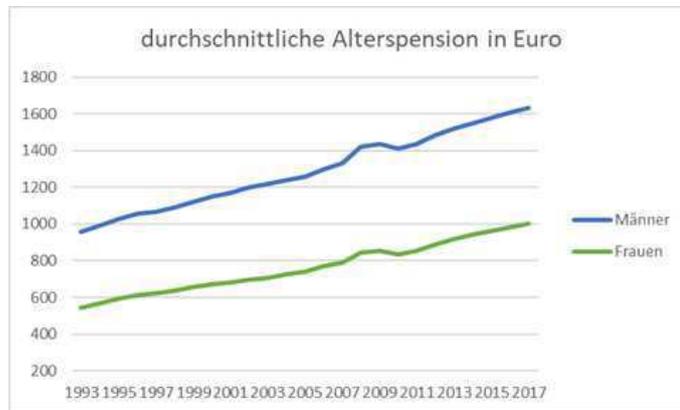


Abbildung 30: Pensionszahlungen zwischen 1993-2017, Quelle: Österreichische Sozialversicherung

Vergleicht man die durchschnittliche Pensionshöhe in Österreich und Deutschland im Jahr 2017 sieht man, dass der österreichische Pensionist etwa die 1,5-fachen Zahlungen als ein deutscher Rentner erhält, siehe Tabelle 5. Bei Frauen ist der Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland wie oben schon erwähnt sehr hoch. Eine Österreicherinnen bekommen durchschnittlich die 1,5-fachen als Westdeutsche Frauen. Die ostdeutschen Frauen erhalten aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit durchschnittlich die selben Zahlungen als Österreicherinnen. Es werden in Deutschland und Österreich jedoch unterschiedliche Bevölkerungsgruppen zur Berechnung herangezogen, daher ist ein direkter Vergleich nicht aussagekräftig.

Tabelle 5: Vergleich der durchschnittlichen Pensionszahlungen Deutschland - Österreich 2017

	Männer	Frauen
Alte Bundesländer	1052 €	665 €
Neue Bundesländer	1034 €	932 €
Österreich	1635 €	1000 €

Quelle: Statistik Austria und Deutsche Rentenversicherung

Aus diesem Grund wird in der Abbildung 31 der Anstieg der Zahlungen verglichen. Als Ausgangsbasis wird das Jahr 1993 genommen. Für dieses Jahr gibt es die ersten Zahlen der neuen Bundesländer in Deutschland. In der Graphik sieht man, dass vor allem die Frauen einen starken Anstieg der durchschnittlichen Zahlungen verzeichnen können. Vergleicht

man die Reihen der österreichischen und deutschen Männer erkennt man, dass die Renten in den alten Bundesländern schon vor der Reform nicht so stark anstiegen als in Österreich. Nach der Reform vielen die durchschnittlichen Zahlungen sogar vor dem Niveau von 1993. In der Tabelle 6 werden die Veränderung für ausgewählte Jahre ausgewiesen.

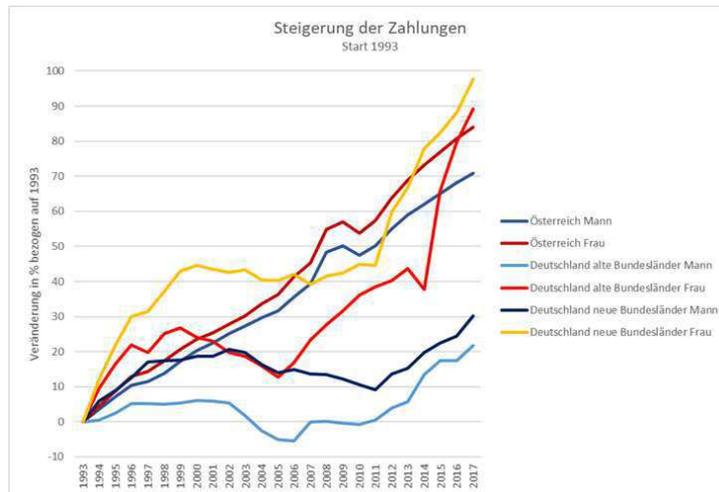


Abbildung 31: Veränderung der Pensionszahlungen 1993-2017, Quelle: Österreichische Sozialversicherung und Deutsche Rentenversicherung

Tabelle 6: Vergleich der Steigerung der Zahlungen Deutschland Österreich (Basis 1993)

Jahr	Westdeutschland		Ostdeutschland		Österreich	
	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau
2000	6%	24%	19%	45%	20%	24%
2005	-5%	13%	14%	40%	32%	36%
2010	-1%	36%	11%	45%	47%	54%
2017	22%	89%	30%	98%	71%	84%

Quelle: Österreichische Sozialversicherung und Deutsche Rentenversicherung

Die Reform der Pensionsversicherung sollte durch die Verminderung der Abgabenlast den Wirtschaftsstandort stärken. Es wurde ein Teil der Vorsorge auf den Erwerbstätigen übertragen, man kann daher annehmen, dass sich die Löhne erhöhen. In Abbildung 32 werden die Bruttolöhne von Österreich und Deutschland verglichen. Man sieht, dass der Bruttolohn in Österreich niedriger als der deutsche ist. In beiden Ländern steigen die Bruttolöhne, wobei die Kurve in Deutschland steiler als die österreichische ist. Demzufolge wird der Unterschied immer größer. Im Verlauf ist jedoch keine Unstetigkeit zu erkennen, es ist daher schwer festzustellen, ob der unterschiedliche Anstieg aufgrund

der Reform der Abgaben verursacht wurde.

Schwieriger ist es, die Nettolöhne miteinander zu vergleichen, da verschieden soziale Gruppen unterschiedliche Abgabenlasten tragen müssen.

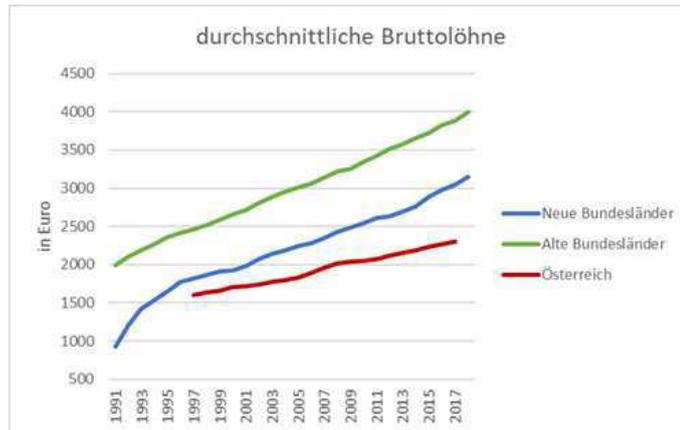


Abbildung 32: Bruttolöhne Deutschland - Österreich, Quellen: Statistisches Bundesamt und Statistik Österreich

Riester-Rente

Die fehlenden staatlichen Leistungen sollten durch die private, geförderte Riester-Rente abgedeckt werden. Benannt ist die Rente nach Walter Riester, der diese Rente als Minister für Arbeit und Sozialordnung eingeführt hat. Der Staat Deutschland fördert durch Subventionen und Steuererleichterungen ein Ansparen für die Pension. Veranlagt man mindestens 4% seines Brutto-Jahreseinkommens erhält man die maximale Grundzulage von 175 € im Jahr. Weiters erhält man Zulagen für Kinder, abhängig von deren Alter. Zusätzlich zu dieser direkten Förderung sind max. 2100 € bei der Steuererklärung absetzbar. Mindestens muss man 60 € einzahlen. Spart man weniger als 4% werden auch die Förderungen anteilig gekürzt. Wichtig bei der Riester-Rente ist auch, dass eine Auszahlung der eingezahlten Beiträge und Zulagen garantiert wird. Die Riester-Rente können alle erwerbstätigen Personen, die Pflichtbeiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen, beantragen. Die Produkte, mit denen man in Genuss der Förderung kommt, werden von privaten Versicherungen angeboten, es gibt keinen staatlichen Fonds oder eine staatliche Stelle, die für das Anbieten der Produkte zuständig ist. [Ziegelmeyer und Nick, 2013] In [Bridgen und Meyer, 2014] wird ein Vergleich der deutschen Riester-Rente mit der „Stakeholder Pension“ in Großbritannien gezogen. In Großbritannien basiert das Pensionssystem auf einer schlanken ersten Säule und einer relativ starken zweiten, betrieblichen

Säule. Durch diese gute betriebliche Absicherung, war das Pensionssystem lange stabil. Aufgrund einer laufenden Umstellung der Betriebspensionen, die von definierten Leistungsanspruch auf einen definierten Beitragsgrundsatz umgestellt wurden, wurden auch die betrieblichen Pensionen geschwächt. Um Geringverdienern mit einer geringen oder nicht vorhandenen betrieblichen Pension ebenso ausreichend Zahlungen zu gewährleisten, wurde die „Stakeholder Pension“ eingeführt. Im Prinzip funktioniert das System ähnlich der deutschen Riester Rente, es werden staatlich geförderte Sparpläne zur Verfügung gestellt. Jedoch wurden dieses Schema nur sehr spärlich angenommen. Gründe dafür waren unter anderem, dass Geringverdiener wenig Reserve für eine Ansparung im Alter haben. Meist benötigen sie die erwirtschafteten Zahlungen zum Bestreiten der monatlichen Ausgaben. Ein zweiter Punkt war, dass die Zahlungen aus der privaten Pensionsversicherung zur Bedarfsprüfung für soziale Leistungen herangezogen wurden. 2009 die gesamte Pensionsversicherung in Großbritannien reformiert und die Stakeholderpension gestrichen.

In [Casey und Dostal, 2013] werden die Systeme von Deutschland und Großbritannien auf ihre Fairness und das Problem bezüglich der Mindestpension miteinander verglichen und kommt zum Ergebnis, dass Geringverdiener in beiden Ländern kaum eine Möglichkeit haben, ausreichend Rücklagen für die Pension zu bilden.

In [Geyer, 2011] wird die Verteilung der Bezieher einer Riester-Rente in der Bevölkerung analysiert. Diese zeigt, dass Frauen und Personen mit höherer Bildung eher einen Riester-Vertrag abschließen. Personen die aus einem Haushalt mit geringerem Einkommen stammen schließen am seltensten Verträge ab. In Tabelle 7 werden die Anteile der Haushalte aufgeteilt auf die Haushaltseinkommens-Quantile dargestellt. Etwa jeder 5 Haushalt aus dem unteren Quantile veranlagt sein Einkommen in einer Riester-Rente. Dem gegenüber veranlagt jeder dritte Haushalte im einkommensstärksten Quantile in eine Riester-Rente. Weiters zeigt die Datenlage, dass Haushalte im Osten eher einen Vertrag abschließen und das Kinder die Wahrscheinlichkeit eines Abschlusses erhöhen.

Als größte Hindernisse für den Abschluss eines Riester-Sparvertrags vermutet [Geyer, 2011], die fehlenden Geldreserven für Personen mit geringerem Einkommen. Eine Anrechnung der Riester-Rente zur Grundsicherung und daher zum Zugang einer Mindestpension und fehlende Informationen bzw. zu große Komplexität der Sparprodukte.

2018 wurde die Riester-Rente reformiert. Es wurden die Zulagen erhöht, das Verfahren vereinfacht, eine Kleinstbetragsrentenabfindung und eine Freibetrag für die Grundsicherung eingeführt. Mit dem letzten Punkt, wurde eines der Hindernisse für viele Geringverdiener beseitigt. Wie sich die Reform auf die Akzeptanz auswirkt, lässt sich

Tabelle 7: Anteil der Riester-Sparer nach Höhe des verfügbaren Einkommens

	gesamt Deutschland	
	2004	2010
1. Quantile	7,5%	22,1%
2. Quantile	7,5%	27,2%
3. Quantile	9,3%	30,2%
4. Quantile	10,7 %	31,0 %
5. Quantile	11,3%	33,9 %

Quelle: [Geyer, 2011]

noch nicht sagen.

Das Bundesministerium der Finanzen stellt jährlich statistische Auswertungen bezüglich der Riester-Rente zur Verfügung. In der Abbildung 33 wird die Entwicklung der Anzahl der Riester-Förderungen dargestellt. Für die Jahre 2007 bis 2014 gelten die Zahlen als gesichert. Für die Jahre 2015 bis 2016 sind die Zahlen noch nicht fixiert, da mittels dem Lohnsteuerausgleich noch eine Förderung in der Form einer Steuerentlastung bezogen werden kann.

In der Abbildung 33 erkennt man die Steigerung der Verträge bis 2011, seit dem stagniert die Anzahl der Verträge.

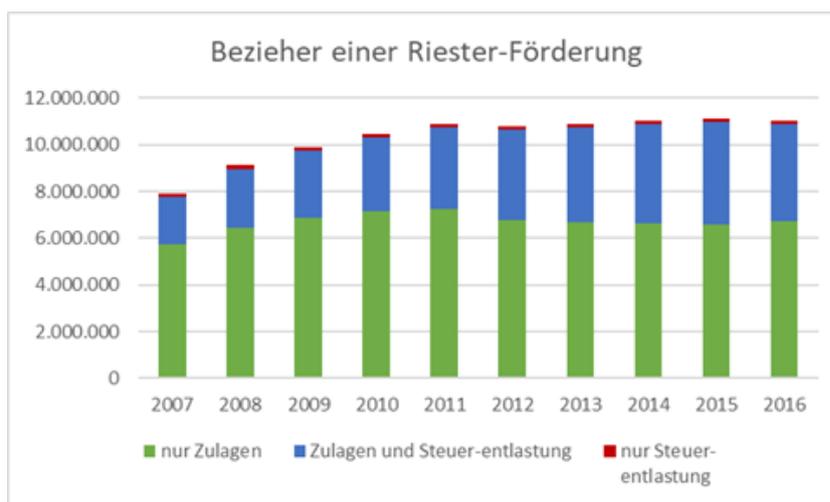


Abbildung 33: Anzahl der Riester-Förderungen, Quelle: Bundesministerium der Finanzen

Die Erträge der Riester-Rente hängen vom gewählten Produkt ab. Es liegt in der Verantwortung eines Einzelnen sich für ein geeignetes Produkt zu entscheiden. Durch die

Vielzahl der Produkte ist dieser Prozess sehr komplex und eine weiterer Kritikpunkt an der Riester-Rente.

4.1.2 Auswirkungen der Reformen auf die Wirtschaft

Wie schon erwähnt, galt als wichtigstes Ziel der Reform eine Senkung der Abgabenquote und somit eine Vergünstigung der Arbeitsstunde um damit den Wirtschaftsstandort zu stärken. Im folgenden werden einzelne Kennwerte von Deutschland und Österreich verglichen.

Abgabenquote

Durch die Pensionsreform und anderen Reformen von Sozialleistungen (z.B. Arbeitslosengeld) sollte die Abgabenquote in Deutschland vermindert werden. Nachdem die Staaten unterschiedliche Sozialleistungen in unterschiedlichen Zuschüssen und Zulagen auszahlen, ist ein Vergleich meist schwierig. Aus diesem Grund wird hier die Abgabenquote von Deutschland und Österreich verglichen (siehe Tabelle 8). Die Abgabenquote wird in % zum BIP angegeben und umfasst alle Steuern und Sozialabgaben.

Nach den deutschen Reformen sank die Abgabenquote im Vergleich zu Österreich beträchtlich, doch in den letzten Jahren stieg die Abgabenquote wieder an. In Österreich sanken die Abgaben bis zum Jahr 2010 geringfügig, danach war wieder ein leichter Anstieg zu verzeichnen. 2018 lag die Abgabenquote um 1% niedriger als im Jahr 2000. In Deutschland war die Abgabenquote um 0,5% niedriger, es konnte also durch die Reformen keine nachhaltige Verringerung der Abgabenquote erreicht werden.

Tabelle 8: Abgabenquote in % zum BIP

	Deutschland	Österreich
2000	41,5 %	43,8%
2005	38,5%	42,2 %
2010	38,2%	41,9%
2014	39,5%	43,5%
2015	39,8 %	43,9 %
2016	40,2%	42,6 %
2017	40,5 %	42,4 %
2018	41 %	42,8 %

Quelle: Statistik Austria

Arbeitskosten

Das Statistische Amt der europäischen Gemeinschaften (Eurostat) erhebt in unregelmäßigen Abständen die Wirtschaftsdaten der Mitglieder der europäischen Union. Im Zuge dieser Erhebungen werden auch die Arbeitskosten unterschiedlicher Wirtschaftszweige ausgewertet. In der Tabelle 9 werden die Arbeitskosten von mehreren Wirtschaftszweigen gemittelt. Inkludiert sind folgende Zweige:

- Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
- Energieversorgung
- Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- Baugewerbe/Bau
- Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- Verkehr und Lagerei
- Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
- Information und Kommunikation
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- Grundstücks- und Wohnungswesen
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen

Die Eurostat hat keine einheitlichen Daten für die Zeiten vor Beginn der Reformen in Deutschland, aber 2004 war die Arbeitsstunde in Deutschland um 1,4 €teurer als in Österreich. Bis 2018 hat sich dieser Unterschied auf 0,6 €verringert. Daher im Verhältnis zu Österreich ist die Arbeitsstunde in Deutschland günstiger geworden.

Tabelle 9: Arbeitskosten pro Stunde in Euro

	Deutschland	Österreich
2004	26,8 €	25,2 €
2008	27,9 €	26,4 €
2012	30,5 €	29,7 €
2016	32,8 €	32,5 €
2017	33,8 €	33,0 €
2018	34,6 €	34,0 €

Quelle: Eurostat

Sparquote

Durch die Verminderung der gesetzlichen Pension und dem Plan, dass diese Lücke durch private Ersparnisse gedeckt wird, sollte sich die Sparquote in Deutschland erhöhen und somit auch einen positiven Einfluss auf die Entwicklung der Wirtschaft haben. In Abbildung 34 ist die Entwicklung der Sparquote von 1995 bis 2018 dargestellt. Überraschenderweise stieg die Sparquote in Österreich zwischen 2005 und 2008 bevor sie in den darauffolgenden Jahren stark sank. Die Umkehr des Spartrends kann zeitlich mit der Wirtschaftskrise in Verbindung gebracht werden. Im Gegensatz dazu ist die Sparquote in Deutschland relativ konstant. Es kommt zwar auch zu einer Verminderung im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise, jedoch ist die Veränderung geringer.

Anders als zu erwarten, gibt es keinen sprunghaften Anstieg der Sparquote nach 2001. Der Wunsch der Politik, die Deutschen zu mehr sparen zu animieren ist nicht gelungen.

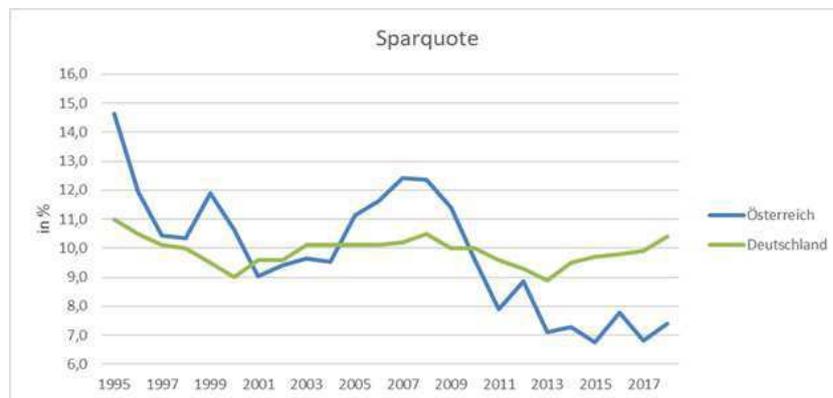


Abbildung 34: Entwicklung der Sparquote in % vom nominellen Einkommen, Quelle: Statistik Austria und Statistisches Bundesamt

Fördervolumen

Die Riester- bzw. Rürup-Rente werden durch Subventionen unterstützt, diese müssen ebenfalls aus dem Staatshaushalt bezahlt werden. In Abbildung 35 ist der Verlauf der Förderungen in % zum BIP dargestellt. Man erkennt am Verlauf, dass sich die Förderungen bis 2010 erhöht haben und seither stabil bleiben bzw. nehmen im Bezug zum BIP sogar ab. Im Jahr 2016 waren die Förderungen auch absolut geringer, als im Vorjahr. Man sieht ebenfalls in der Abbildung, dass sich die Förderungen mit maximal 0,13% vom BIP belaufen und im Vergleich mit den Pensionskosten (vergleiche Abbildung 14) minimal sind.

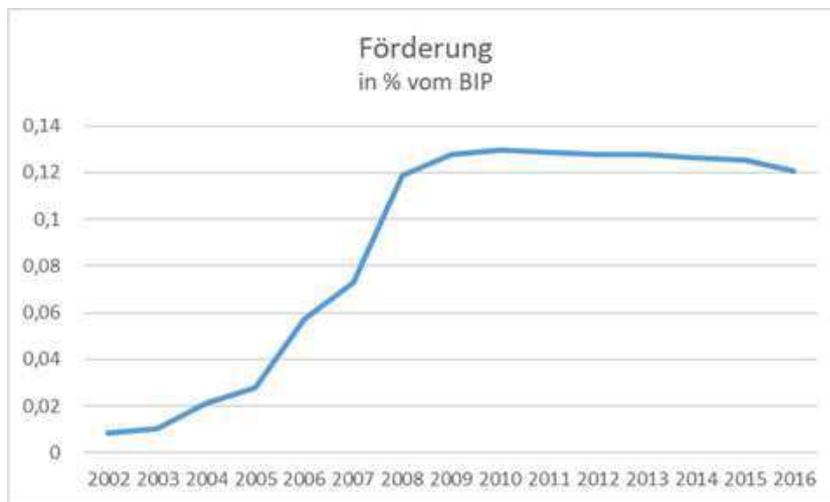


Abbildung 35: Entwicklung der Förderung in % zum BIP, Quelle: Statistisches Bundesamt und eigene Berechnung

4.1.3 Zusammenfassung der Auswirkungen

Wie in den letzten beiden Kapitel erörtert, sind die Auswirkungen der Reformen auf die privaten enorm. So bekommen sie weniger Pension und tragen die komplette Verantwortung für eine ausreichende Versorgung. Vor allem für Geringverdiener ist es eine große Herausforderungen genug für die Pension anzusparen.

Die Auswirkungen der Reform auf die Wirtschaft ist nur schwer von anderen Reformen zu trennen, aber bezogen auf die Spar- und Abgabenquote konnte keine langfristige Änderung erreicht werden. Bei den Kosten der Arbeitsstunde konnte eine geringe Verbesserung gegenüber Österreich erreicht werden.

Das deutsche Pensionssystem basiert nach der Reform hauptsächlich auf der ersten und dritten Säule. Die zweite Säule der betrieblichen Pensionen wurde durch die Reform kaum

aktiviert. Mit der Reform wurde ein Großteil des Anlagerisikos auf den privaten Sparer übertragen, der Staat und auch die Betriebe tragen somit keine Verantwortung über das tatsächliche Anlageergebnis.

Ein großes Problem scheint in Deutschland auch zu sein, dass die Riester-Rente als zu kompliziert wahr genommen wird. Es gibt sehr viele Anbieter mit unterschiedlichen Produkten und Kosten. Ein Verbesserungsvorschlag der OECD ist die „bessere Preisregulierung und Pflicht zur Offenlegung für Anbieter von privaten Pensionsanlageprodukten“, eine „klare Vorgabe für die Veranlagung von Pensionsparplänen“ und eine „bessere finanzielle Bildung,“. Diese drei Punkte scheinen in Deutschland nicht erfüllt zu sein, hierbei bedarf es einer Nachbesserung, da dies auch Punkt zu sein scheinen, warum die Förderung nicht besser angenommen wird.

4.2 Veränderung des Pensionsantrittsalters

Wenn man die Finanzierung eines bestehenden Pensionssystems nicht ändern möchte, ist die Adaptierung des Pensionsantrittsalters eine Möglichkeit um die Kosten zu senken. Ein höheres Pensionsantrittsalter resultiert in eine kürzere Dauer, in der Zahlungen geleistet werden müssen und eine Verlängerung der Zeit, in der Beiträge in das System eingezahlt werden. Zusätzlich zu der Erhöhung ist auch eine Flexibilisierung des Antrittsalters möglich.

4.2.1 Variables Pensionsantrittsalter

Ein von der OECD als Verbesserung erwünschter Punkt ist ein variables Pensionsantrittsalter um soziale Nachteile auszugleichen. In [OECD, 2018] wird mittels verschiedener Indikatoren gezeigt, dass Menschen aus verschiedenen sozialen Schichten unterschiedliche Lebenserwartungen haben und aus diesem Grund, bei gleichem Pensionsantrittsalter insgesamt auch weniger Pension erhalten.

Die Ungleichheit der Lebenserwartung wird auch in Schweden immer öfter diskutiert. Schweden hat zwar ein flexibles Pensionsantrittsalter, jedoch kommt es zu Abschlägen bzw. Zuschlägen, wenn man abweichend von dem vorgeschlagenen Alter von aktuell 65 Jahren geht. Diese Abschläge sind unabhängig vom ausgeübten Beruf. Die kürzere Lebenserwartung von gewissen sozialen Gruppen äußert sich in Schweden nicht nur im Pensionsantrittsalter sondern auch in der automatischen Berechnung der Pensionshöhe. Hierfür wird die aktuelle durchschnittliche Lebenserwartung verwendet. Menschen die also durchschnittlich mit einer kürzeren Lebenserwartung konfrontiert sind, haben dadurch einen

doppelten Nachteil in Schweden.

In Österreich gilt das fixe Pensionsantrittsalter von 65 Jahren. Es wurden und werden immer wieder Regelungen implementiert, die ein früheres Pensionsantrittsalter für schwerarbeitende Menschen bzw. Langzeitversicherte vorschreiben. Jedoch ist die Abgrenzung von Schwerarbeit relativ schwierig zu treffen. So wurde in Österreich mit der Verordnung über besonders belastende Berufstätigkeiten ein Regelwerk geschaffen, bei dem die einzelnen Berufsgruppen definiert werden.

Eine weitere Benachteiligung von Personen mit einer kürzeren Ausbildungszeit wird durch das fixe Pensionsantrittsalter vorgegeben. So werden Lehrlinge, die mit 15 in das Berufsleben eintreten, bis zum Erreichen des Pensionsantrittsalters und unter der Voraussetzung einer kontinuierlichen Berufslaufbahn 50 Jahre arbeiten. Bei Studierenden ist der Eintritt ins Berufsleben um einiges später, genaue Zahlen dazu gibt es nicht. Unter der Annahme eines Studenten, der mit 18 Jahren zu studieren begonnen hat und in Mindeststudienzeit ein Masterstudium abschließt, wäre der Arbeitsbeginn mit 23 Jahren. Das bedeutet, der Absolvent eines Studiums kann bis zum Pensionsantrittsalter von 65 Jahren nur noch 42 Beitragsjahre leisten. Auch hierfür wurde versucht eine Regelung zu finden, so dürfen Personen mit langer Versicherungsdauer früher in Pension gehen. Die Schranke hierfür sind mindestens 40 Versicherungsjahre und ein Mindestalter von 62 Jahren. Zum einen gleicht diese Regelung nicht den Nachteil eines frühen Berufsstartes aus, zum anderen muss für jedes Jahr, das früher gegangen wird, mit Abschlägen gerechnet werden. Es kommt also zu keinem echten Ausgleich für Menschen mit einer längeren Berufslaufbahn.

Zusammenfassend kann man sagen, dass noch kein Land ein variables Pensionsantrittsalter eingeführt hat, bei dem die sozialen Benachteiligungen kompensiert werden.

4.2.2 Erhöhung des Pensionsantrittsalters

Wie in Kapitel 2.3.3 gezeigt wurde, gibt es in Österreich große Differenzen zwischen dem gesetzlichen und dem effektiven Pensionsantrittsalter. Aus diesem Grund weist die OECD in diversen Länderberichten darauf hin, dass das effektive Pensionsantrittsalter dem gesetzlichen angeglichen werden muss. Die Diskrepanz ergibt sich zum einen durch unterschiedliche Modelle, die ein früheres Pensionsantrittsalter ermöglichen und zum anderen durch eine niedrige Erwerbsquote bei den betroffenen Altersgruppen. Ein oft zitiertes Argument ist daher das nur die Pensionszahlungen auf Arbeitslosenzahlungen umverteilt werden würden. In Kapitel 3.2 wurde das Problem der niedrigen Erwerbsquote schon besprochen, im folgenden soll anhand von unterschiedlichen Studien besprochen werden, warum dieses Problem besteht, und wie es gelöst werden kann.

Gehaltsschema

Eine oft genutztes Argument für die erhöhte Arbeitslosigkeit, ist das in Österreich steigende Gehaltsschema alleine aufgrund des Alters. In [Titelbach et al., 2015] werden die Arbeitslosenzahlen unterteilt für Arbeiter und Angestellte nach Alter und Berufsgruppen aufgeteilt ausgewertet, die Auswertung für Angestellte ist in Abbildung 36 und die für Arbeiter in Abbildung 37 ersichtlich. Man erkennt, dass die Arbeitslosenquote für Arbeiter in allen Altersgruppen höher als für Angestellte ist. Des weiteren erkennt man, dass vor allem bei Arbeiter die Arbeitslosigkeit in den Gruppen der 55-64-Jährigen höher als bei den jüngeren Vergleichsgruppen ist. Dies untermauert die These, das ältere Arbeitnehmer ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit haben.

Immer wieder wird diskutiert, dass das erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko mit der Lohnsteigerung in Österreich zusammenhängt. Laut den Kollektivverträgen steigen Angestellte und Arbeiter im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit in höhere Lohnstufen auf und erhalten somit automatisch mehr Gehalt. Diese Lohnsteigerungen sind aber für Angestellte ausgeprägter als für Arbeiter. Vergleicht man nun die Abbildungen 36 und 37 miteinander, müsste eigentlich die Arbeitslosigkeit der Angestellten über 55-jährigen im Verhältnis höher als die der Arbeiter über 55 sein. Dies konnte jedoch nicht gezeigt werden, was die Studienautorin von [Titelbach et al., 2015] aber anmerkt, dass Angestellte eine längere Dauer in der Arbeitslosigkeit verbringen. Dies könnte auf das Gehaltsschema zurückzuführen sein. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die erhöhte Arbeitslosigkeit nicht alleine auf die kollektivvertragliche Lohnerhöhung zurückgeführt werden kann und eine Änderung nicht den erwarteten Effekt hätte.

Modelle zum früheren Pensionsantritt

In Kapitel 2.3.3 werden die 4 verschiedenen Möglichkeiten und Voraussetzungen eines verfrühten Pensionsantrittes aufgelistet. Mittels der Schwerarbeit bzw. der Hackler-Schwerarbeitspension sollten besonders Berufsgruppen mit erhöhter körperlicher Arbeit die Möglichkeit eines verfrühten Pensionsantritts gegeben werden. In Kapitel 4.2.1 wird darauf hingewiesen, dass damit indirekt einer Forderung der OECD auf ein variables Pensionsantrittsalters entsprochen wird.

Mit der Hacklerregelung sollten Personen, die schon mindestens 45 Beitragsjahre geleistete haben unterstützt werden.

Und dann gibt es noch die Korridor pension, diese wurde am 1.1.2005 als Ersatz für die vorzeitige Alterspension eingeführt und ermöglicht einen variablen Pensionsantritt zwischen 62 und 68 Jahren. Mittels Zu- bzw. Abschlägen sollten diese Pensionsantritte

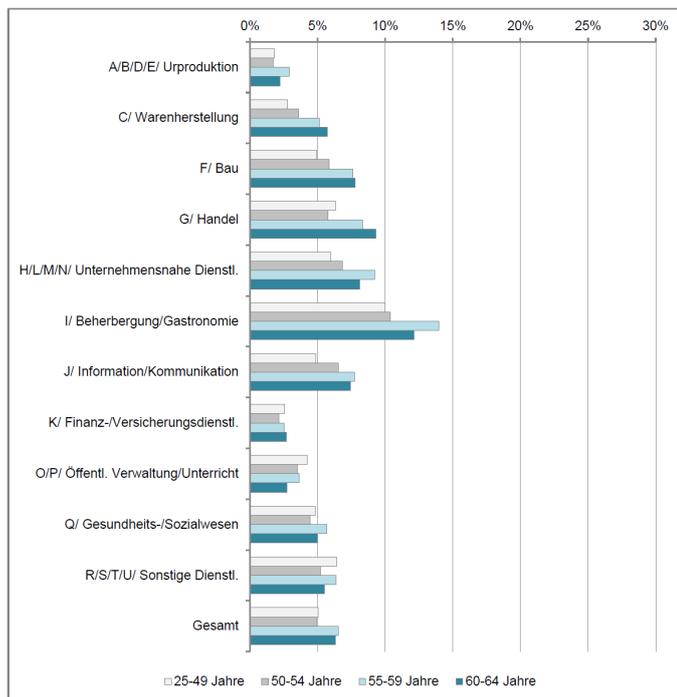


Abbildung 36: Arbeitslosenquote Angestellte nach Altersgruppen, [Titelbach et al., 2015]

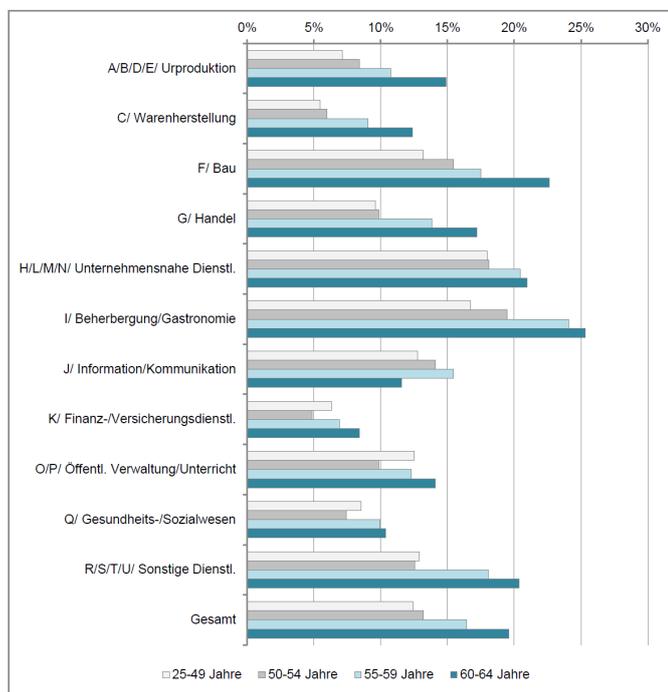


Abbildung 37: Arbeitslosenquote Arbeiter nach Altersgruppen, [Titelbach et al., 2015]

gesteuert werden.

Die Pensionsversicherungsanstalt weiß in ihren Jahresberichten die Zuerkennungen nach

Art der Pension aus, in der Tabelle 10 ist das Verhältnis von gesamten zuerkannten Pensionen und Korridor pensionen aufgelistet. Es ist zu erkennen, dass der Anteil beständig steigt. Die Korridor entspricht zwar wieder dem Wunsch der OECD eines flexiblen Pensionsantrittsalters, es ist aber zu hinterfragen, ob dieses Art des frühzeitigen Pensionsantrittes eine Berechtigung hat.

In Deutschland ist es gelungen, durch Reformmaßnahmen, die die Möglichkeiten des vorzeitigen Pensionsantritts vermindern, dass Pensionsantrittsalter und die Erwerbsquote stark zu steigern. Diese Maßnahmen würden in Österreich ebenfalls helfen, das Pensionsantrittsalter zu steigern. [Berger et al., 2012]

In Österreich ist es außerdem möglich, in Altersteilzeit zu gehen, das bedeutet im Maximalfall die Arbeitszeit um 50% zu verringern und 75% des Gehaltes zu erhalten. Diese Maßnahme sollte dazu dienen, das Erwerbstätige bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in ihren Berufen bleiben. Interessanterweise ist jedoch eine Kombination von Altersteilzeit und Korridor pension möglich, womit die längere Erwerbstätigkeit nicht gegeben ist. Dieser Punkt sollte reformiert werden, eine Kombination von Altersteilzeit und Korridor pension scheint nicht dem ursprünglichem Gedanken, der Altersteilzeit zu dienen.

Tabelle 10: Anteile Korridor pension an Gesamtpensionsantritt

Jahr	Alterspensionen gesamt	Korridor pension	Anteil
2008	2407	51538	4,7%
2009	3382	56393	5,9%
2010	4316	56099	7,7%
2011	4656	54881	8,5%
2012	5040	55142	9,0%
2013	5226	58107	8,9%
2014	5642	52082	10,8%
2015	5311	46332	11,4%
2016	6472	54289	11,9 %
2017	6802	57507	11,8 %
2018	7594	62476	12,2 %

Quelle: Pensionsversicherungsanstalt Österreich und eigene Berechnung

Einstellung zum Pensionsantritt

In [Schimany, 2004] werden mittels einer Studie aus dem Jahr 2001, die die Akzeptanz der Bevölkerung zu Pensionsreformen bzw. zu der Rolle des Staates für das Pensions-

system erhoben hat, die Einstellungen der österreichischen Bevölkerung zu Pensionsreformen untersucht. Eine analysierte Frage lautet, mit welchem Pensionsantrittsalter man rechnet. Dies wurde von Männern mit 63 und von Frauen mit 60,1 Jahren beantwortet. Die Erhebung fand zwar im Jahr 2001 statt, jedoch ist eindeutig ersichtlich, dass viele Erwerbstätige annehmen früher in Pension gehen zu können. Eine weitere ausgewertete Frage lautete, welche Maßnahmen man für die Reform des Pensionssystems die größte Präferenz gäbe. 42% der Befragten würden eine Erhöhung des Pensionsbeitrages, 36% eine Abschaffung des vorzeitigen Pensionsantritts und 20% eine Erhöhung des Pensionsantrittsalter befürworten. Bemerkenswert an dieser Auswertung ist, dass Österreich EU-weit Spitzenreiter für die Abgaben zur Finanzierung der Pensionen ist, und die befragten Personen eine Erhöhung der Beiträge präferieren würden.

In [Buber et al., 2006] werden die ersten Ergebnisse des „ Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe 2006 “ ausgewertet. Hier wurden den Befragten ebenfalls unterschiedliche Fragen gestellt. Für 72% der befragten Personen, die schon in Pension waren, bedeutete die Pensionierung eine große Erleichterung. Auf die Frage, ob es eine Möglichkeit gegeben hätte, in dem angestammten Betrieb nach Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalter Vollzeit oder Teilzeit weiter zu arbeiten, verneinten dies 80,5% der befragten Pensionisten.

Diese beiden Studien zeigen, dass es sowohl aus unternehmerischer als auch aus privater Sicht wenig Motivation gibt, länger als das gesetzliche Pensionsantrittsalter zu arbeiten, bzw. überhaupt bis zum Erreichen jenes arbeiten zu gehen.

In [Hanappi et al., 2014] werden verschiedene Szenarien geprüft, ab wann finanzielle Anreize eine Erhöhung des effektiven Pensionsantrittsalter bewirken könnten. Eine Erhöhung der Zu- und Abschläge bei dem bestehenden Korridor von jeweils 3 Jahren von 5 auf 8% würde nur einen geringen Effekt bewirken. Erweitert man den Korridor auf 50-70 Jahre kommt es bei Männern zu einer berechneten Erhöhung des effektiven Pensionsantrittsalter um 4 Jahre. Sind die Abschläge zu gering, kann diese Aufweitung des Korridors jedoch zu einer Senkung des Pensionsantrittsalter führen. Die Studienautoren merken ebenfalls an, dass Frauen nur sehr schwach auf finanzielle Anreize reagieren.

4.2.3 Zusammenfassung

Wie gezeigt, sollten in Österreich das Pensionsantrittsalter gesteigert werden, eine Umstellung auf ein teilweise kapitalgedecktes wie in Deutschland scheint aus heutiger Sicht nicht sinnvoll, es gibt jedoch einige Punkte die durchaus Reformen bedürfen würden. Es ist jedoch schwierig eine Voraussage der Finanzierbarkeit eines Pensionssystem für

die nächsten 40 Jahre zu tätigen. Da die Wirtschaft einen wesentlichen Einfluss darauf hat und keine verlässliche Prognose über einen so langen Zeitraum getroffen werden kann. Aus diesem Grund wäre eine Flexibilisierung der Pensionsgesetze notwendig. In Österreich wurde z.B. der Anpassung des Frauenpensionsalters 1992 beschlossen. Begonnen wurde mit der Erhöhung 2018 und erst 2033 sollten Männer und Frauen das gleiche Pensionsantrittsalter haben. Es dauert somit 40 Jahre um diesen Beschluss umzusetzen. Diese lange Dauer ist kaum vereinbar mit der Geschwindigkeit in der sich die Wirtschaft und die Welt verändern. Es sollte daher, auch wenn es politisch schwieriger zu argumentieren ist, danach getrachtet werden neue Regelungen schneller umzusetzen. Des Weiteren gibt es in Österreich durch die Aufteilung von Bund und Ländern noch immer große Unterschiede in der Erhöhung des Ruhegenusses für Beamte die meist weit mehr als ASVG-Versicherte erhalten. Dies ist ein weiterer Reformpunkt der relativ schnell umgesetzt werden könnte und Einsparungen bewirken würde. Dazu wäre eine ausführliche Untersuchung der aktuellen Pensionszahlungen notwendig.

Ein nur schwer zu realisierender Punkt wäre, alle bestehenden Pensionen bis zu einer bestimmten Grenze zu streichen. Die ASVG-Höchstpension beträgt 2019 rund 3500 €, mehr kann ein Privatangestellter nicht erhalten. Nur für Beamte ist eine höhere Bezahlung möglich und wird auch in hohem Maße durchgeführt. Durch eine Erhöhung des effektiven Pensionsantrittsalters und einer Streichung von Sonderpensionen könnten positive Signale an das Pensionssystem gesetzt werden.

Wie schon erwähnt, ist eine zuverlässige Prognose der Finanzierung der Pension für viele Jahre im Voraus nicht möglich, man sollte daher davor gerüstet sein, dass das System durch ökonomische Einflüsse relativ schnell belastet werden kann. Aufgrund der guten Prognosemöglichkeiten der demographischen Veränderung sind schnelle Änderungen aus dieser Sicht unwahrscheinlich. Es wäre daher notwendig, die Möglichkeit eines schnellen Eingriffs in die Pensionszahlungen zu haben, dies würde jedoch auf die Planungssicherheit der Versicherten gehen.

5 Zusammenfassung und Ausblick

In diesem Kapitel werden die wesentlichen Punkte der Arbeit zusammengefasst und ein Ausblick auf noch offene Fragen gegeben.

Im ersten Teil der Arbeit wird der grundsätzliche Aufbau eines Pensionssystems und der Status-Quo des österreichischen Pensionssystems dargestellt. Wichtige Punkte sind die Finanzierung, die Pensionshöhe und das Antrittsalter.

Weiters werden die Pensionssysteme von Chile, Deutschland, Japan und Schweden kurz vorgestellt und dann mittels eines Berichtes der [OECD, 2017] miteinander verglichen. Bei dem Vergleich erkennt man, dass die österreichische Bevölkerung hohe Beiträge zur Finanzierung des Pensionssystems leisten muss, jedoch auch mit sehr hohen Zahlungen rechnen kann. Anders als z.B. in Chile, dort übernimmt der Staat kaum Verantwortung für die Finanzierung der Pensionen und das gesamte Risiko wurde auf den einzelnen Erwerbstätigen übertragen. Weitere verglichene Punkt sind etwa das Pensionsantrittsalter, die Erwerbsquote etc. Bei diesen Vergleichen fällt auf, dass die Erwerbstätigen in Österreich sehr bald aus dem Erwerbsleben austreten und auch die Erwerbsquote der über 55-jährigen niedriger als die der Vergleichsländer ist. Trotzdem bekommen die Pensionisten großzügige Zahlung, es ist aus diesem Grund auch gar nicht notwendig länger arbeiten zu gehen. Zusammenfassend kann man sagen, dass die Österreicher zwar sehr hohe Abgaben an das Pensionssystem leisten müssen, jedoch auch mit sehr hohen Leistungen rechnen können.

Auf das österreichische Pensionssystem kommen, wie auf die meisten Pensionssysteme der westlichen Ländern, große Herausforderungen zu. So sinkt die Fertilität, die Lebenserwartung steigt und durch Kriege und Naturkatastrophen ist mit einer vermehrten Migration zu rechnen. Diese demographischen Faktoren werden das Pensionssystem der Zukunft in Österreich stark beeinflussen. Aber auch ökonomische Entwicklungen haben ihren Einfluss. Nur durch eine starke Wirtschaft, die ausreichend Arbeitsplätze zur Verfügung stellt, kann der Staat soziale Leistungen finanzieren. Es ist daher wichtig, bei der Debatte über die zukünftige Finanzierbarkeit diesen Punkt nicht außer Augen zu verlieren und Förderprogramme zu installieren bzw. beizubehalten, die Menschen in den Arbeitsmark integrieren. Dies ist einer der wichtigsten Punkte für einen funktionierenden

Sozialstaat, der sich auch die Pensionszahlungen seiner Bewohner leisten kann.

Im letzten Teil werden die Reformoptionen, die die OECD in [OECD, 2018] vorstellt, kritisch analysiert. In Deutschland wurde zu Beginn der 2000er Jahre das Pensionssystem von der Lebensstandarterhaltung zur Mindestpension übergeführt. Im Zuge dessen wurden die gesetzlichen Pensionszahlungen gekürzt und ein Anreizsystem für private Pensionsvorsorgesysteme geschaffen. Im wesentlichen wurden damals zwei Punkte der geforderten Reformen durchgeführt. Zum heutigen Zeitpunkt warnt die OECD Deutschland, dass die Mindestpensionen zu niedrig sind und befürchtet, dass es zu einer Erhöhung der Altersarmut kommen wird. Die Reform des Pensionssystems scheint damit nicht geglückt zu sein. Wesentliche Kritikpunkte sind das Fehlen einer betrieblichen Pensionsvorsorge und die unüberschaubaren Produkte, die mittels der sogenannten Rürup- und Riester-Rente gefördert werden. Es wird auch kritisiert, dass die Einführung ohne Monitoring und Evaluation erfolgt ist. Es scheint, dass eine freiwillige Privatpension nicht das geeignete Mittel ist, um vor allem für Menschen mit geringem Einkommen einen Lebensstandard zu sichern.

Auch die positiven Auswirkungen, die die Reform auf den Wirtschaftsstandort haben sollte, ist nicht klar nachzuweisen.

Ein weiterer Reformpunkt der OECD ist die Möglichkeit eines variablen Pensionsantrittes um soziale Ungerechtigkeiten aufzuheben. In keinem untersuchten Land, gibt es diese Form des variablen Pensionsantrittes. In Schweden besteht zwar die Möglichkeit sein Antrittsalter selbst festzulegen, jedoch werden für ein zu frühes Antreten Abschläge berechnet. Es ist schwierig, diese Forderung der OECD mit der Forderung eines nachhaltigen Pensionssystem zu verbinden, da damit wieder Möglichkeiten für ein früheres Antreten in die Pension geschaffen werden, die wieder für ein sinken des tatsächlichen Pensionsantrittsalters sorgen werden.

Der letzte analysierte Punkt betrifft die Erhöhung des effektiven Pensionsantrittsalters. Dieser Punkt wird von der OECD direkt an Österreich gerichtet. Es gibt vier verschiedene Modelle um früher in Pension gehen zu können und diese werden von den Erwerbstätigen auch genutzt. Wünscht man ein höheres Pensionsantrittsalter, sollte man zuerst die Möglichkeiten des verfrühten Pensionsantritts reformieren. Man könnte entweder den Zugang gänzlich abschaffen (Korridorpension) oder die Abschläge erhöhen (Schwerarbeiter-, Hackler- und Hacklerschwerarbeiterregelung) bzw. weitere Anreize, auch für Unternehmen schaffen, die Erwerbstätigen länger im Berufsleben zu halten. Der klare Fokus sollte daher auf einer Schaffung eines Anreizsystemes für längeres Arbeiten liegen.

Ein spannender Aspekt, der wenig von der Politik beachtet wird, ist, mit welchen Reformmaßnahmen die österreichische Bevölkerung einverstanden wäre. Die Studie [Schimany, 2004] aus 2001 ist nicht mehr aktuell und nach der Wirtschaftskrise und der Erkenntnis, dass der Kapitalmarkt nicht immer Erträge abwirft, könnten sich die Ansichten geändert haben.

In dieser Arbeit wurde nicht darauf eingegangen inwieweit sich die enorme Menge an Vermögen, das sich durch die privaten Sparpläne auf dem Kapitalmarkt befindet, auf die Wirtschaft auswirkt und wie sicher diese Art der Veranlagung ist. Auch dieser Punkt bedarf einer genaueren Untersuchung, da private Pensionsversicherungen auf dem Kapitalmarkt veranlagt werden müssen.

Literaturverzeichnis

- Berger, J., Graf, N., Schuh, U., und Strohner, L. (2012). *Perspektiven der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich*. EcoAustria - Institut für Wirtschaftsforschung, Wien.
- Blank, F. (2011). Die Riester-Rente - Überblick zum Stand der Forschung und sozialpolitischen Bewertung nach zehn Jahren. *Sozialer Fortschritt*, 60(6):109–115.
- Bridgen, P. und Meyer, T. (2014). The liberalisation of the German social model: Public-private pension reform in Germany since 2001. *Journal of Social Policy*, 43(1):37–68.
- Buber, I., Prskawetz, Alexia Engelhardt, Henriette Schwarz, F., und Winter-Ebmer, R. (2006). *Forschungsbericht 31: Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. SHARE. First Results for Austria*. Institut für Demographie, Wien.
- Busch, G., Hanisch, W., und Hellmer, S. (1986). *Wirtschafts- und finanzpolitische Aspekte des österreichischen Pensionsversicherungssystems - Bestandsaufnahme, Entwicklungstendenzen, internationaler Vergleich*. Orac, Wien.
- Butschek, F. (1974). Erwerbstätigkeit in Österreich 1961 bis 1980. *Monatsbericht des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung*, 10:479–490.
- Casey, B. H. und Dostal, J. M. (2013). Voluntary Pension Saving for Old Age: Are the Objectives of Self-responsibility and Security Compatible? *Social Policy and Administration*, 47(3):287–309.
- Doehrn, R. und Christoph M., S. (2007). Kein Stein der Weisen - Prognosen erfordern eine intelligente Nutzung. *Wirtschaftsdienst*, 87(1).
- Ehmer, J. (1990). *Sozialgeschichte des Alters*. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1 edition.
- Finanzministerium (2014). *Austrian Country Fiche on Public Pensions*. Wien.

- Gabmayer, R., Haschmann, R., und Dohnal, F. (2017). *Monitoring der Beamtenpensionen*. Bundeskanzleramt Österreich, Sektion III Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation, Wien.
- Geyer, J. (2011). Riester-Rente : Rezept gegen Altersarmut ? *DIW Wochenbericht*, (45):16–22.
- Grillitsch, K. (2018). *Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2018*. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Wien.
- Hagen, K. und Kleinlein, A. Zehn Jahre Riester-Rente : kein Grund zum Feiern. *DIW Wochenbericht*, (47):3–14.
- Hanappi, T., Müllbacher, S., und Heil, E. (2014). *Auswirkungen von finanziellen Anreizen auf das Pensionsantrittsalter Eine Analyse mit dem Mikrosimulationsmodell IREA*. Institut für höhere Studien, Wien.
- Hanika, A., Jaschinski, I., Klotz, J., Marik-Lebeck, S., und Wisbauer, A. (2012). Zukünftige Bevölkerungsentwicklung Österreichs und der Bundesländer 2012 bis 2060 (2075). *Statistische Nachrichten*, 10:785–809.
- Harbrecht, W. (2002). Perspektiven der Altersversorgung im 21. Jhdt. Aus volkswirtschaftlicher Sicht. *Lang leben und verarmen? Wirtschaftswissenschaftliche und ethische Aspekte der Alterssicherung im 21. Jahrhundert*, pages 1–22.
- Jäger, J. (1998). *Die Privatisierung des Pensionssystems in Lateinamerika: Ursachen und Folgen des Experiments in Chile*. Wirtschaftsuniversität Wien, Abteilung für Stadt- und Regionalentwicklung, Wien.
- Joebges, H., Meinhard, V., Rietzler, K., und Zwiener, R. (2012). *Auf dem Weg in die Altersarmut - Bilanz der Einführung der kapitalgedeckten Riester-Rente*. Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK), Düsseldorf.
- Knell, M. (2018). *Faire Pensionen durch einkommensabhängige Ersatzraten*. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Markus, E. (2007). *Alterssicherung in Deutschland*. VDM Verlag Dr. Müller, Saarbrücken.
- Mayrhuber, C. und Lutz, H. (2010). *Folgen der Einführung neuer Arbeitsformen für die Finanzierung der Sozialversicherung*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Mercer (2018). *Melbourne Mercer Global Pension Index*. Australian Centre for Financial Studies, Melbourne.

Micheel, F. (2005). Die Demographische Entwicklung in Deutschland und ihre Implikation für Wirtschaft und Soziales. In Kerschbaumer, J. und Schroeder, W., Herausgeber, *Sozialstaat und demographischer Wandel*, page 43:65. VS Verlag, Wiesbaden, 1 edition.

OECD (2008). *Latin American Economic Outlook 2008*. OECD Publishing, Paris.

OECD (2017). *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*.

OECD (2018). *OECD Pensions Outlook 2018*. OECD Publishing, Paris.

Pensionsversicherungsanstalt (2017). *Jahresbericht 2017*. Wien.

Rürup, B. und Schroeter, I. (1997). *Perspektiven der Pensionsversicherung in Österreich*. Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Darmstadt.

Sakamoto, J. (2005). *Japan's Pension Reform*. Social Protection - The World Bank, Tokyo.

Schimany, P. (2004). Einstellung zur Alterpolitik - Ergebnisse des Population Policy Acceptance survey in Österreich. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 29(4):49–70.

Titelbach, G., Müllbacher, S., Fink, M., und Hofer, H. (2015). *Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Wiederbeschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren am österreichischen Arbeitsmarkt*. Institut für Höhere Studien, Wien.

Weaver, K. und Willén, A. (2014). The Swedish pension system after twenty years: Mid-course corrections and lessons. *OECD Journal on Budgeting*, 13(3).

Ziegelmeyer, M. und Nick, J. (2013). Backing out of private pension provision : lessons from Germany. *Empirica*, (40):505–539.